

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Полтавський національний педагогічний університет  
імені В.Г. Короленка

Кафедра психології

Метельська Н.Й.

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ  
ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ  
ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ**

Методичні матеріали та рекомендації

Полтава  
2019

УДК 159.923.2.07:37.011.3-051(072.8)

М 54

Метельська Н.Й.

Психологічні основи дослідження та розвитку професійної самосвідомості працівників освіти. Методичні матеріали та рекомендації / за ред. Седих К.В. – Полтава, 2019. – 105 с.

Методичні матеріали та рекомендації присвячені проблемам дослідження та розвитку професійної самосвідомості працівників освіти. Адресується студентам психологічних та педагогічних спеціальностей, вчителям, практичним психологам та керівників закладів загальної середньої освіти.

Затверджено на засіданні кафедри психології

Протокол № 14 від «26» березня 2019 року

Автор:

Метельська Наталія Йосипівна, аспірантка кафедри психології

Рецензенти:

Харченко Анжела Станіславівна, кандидат психологічних наук,  
доцент

Гончарова Наталія Олексіївна, кандидат психологічних наук, доцент

© Метельська Н.Й., 2019

## ЗМІСТ

<b>Пояснювальна записка.....</b>	<b>4</b>
<b>Розділ 1. Психологічні основи дослідження професійної самосвідомості працівників освіти.....</b>	<b>5</b>
1.1. Основні підходи до розуміння професійної самосвідомості особистості у психології.....	5
1.2. Особливості розвитку професійної самосвідомості працівників освіти.....	11
1.3. Комплексна програма дослідження професійної самосвідомості особистості.....	14
1.3.1. Тест-опитувальник самоствалення (за В.В. Століним, С.Р. Пантелеєвим).....	15
1.3.2. Методика діагностики смисло-життєвих орієнтацій (СЖО, за Дж. Крамбом і Л. Махоліком, адаптація Д.О. Леонтєва).....	25
1.3.3. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (за В.В. Бойком).....	30
1.3.4. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху (за Т. Елерсом).....	37
1.3.5. Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач (за Т. Елерсом).....	41
1.3.6. Тест-опитувальник «Потреба в досягненні мети» (за Ю.М. Орловим).....	43
1.3.7. Методика «Особистісний диференціал» (варіант, адаптований в НДІ ім. В.М. Бехтерєва).....	46
<b>Розділ 2. Засоби формування та розвитку професійної самосвідомості працівників освіти.....</b>	<b>51</b>
2.1. Основні принципи та правила побудови тренінгових програм.....	51
2.2. Особливості побудови програми розвитку професійної самосвідомості педагогічних працівників.....	55
2.3. Тренінгова програма розвитку професійної самосвідомості працівників освіти.....	61
<b>Висновки та рекомендації.....</b>	<b>99</b>
<b>Список використаних джерел.....</b>	<b>100</b>

## ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Вирішення актуальних завдань, які сьогодні постають перед системою освіти України, а також зміни в економічному та суспільному житті країни вимагають особливої уваги до професійної підготовки майбутніх працівників освіти. У цьому контексті важливим є підвищення рівня вимог особистості як до себе, так і до своєї професійної діяльності, що відбувається на основі розвитку та вдосконалення її самосвідомості. Особливості розвитку освітньої галузі вимагають високого рівня фахової підготовки майбутніх педагогічних працівників, а також вивчення психологічних особливостей їх професійної самосвідомості.

Професійну самосвідомість слід розглядати як особливий феномен людської психіки, що зумовлює саморегуляцію особистістю своїх дій у професійній сфері на основі пізнання професійних вимог, своїх професійних можливостей і емоційного ставлення до себе як до суб'єкта професійної діяльності. Провідними характеристиками професійної самосвідомості працівників освіти є усвідомлення себе як представника певної сфери професійної діяльності, уміння здійснювати саморегуляцію професійного спілкування, уміння раціоналізувати професійні поведінкові дії. Розвиток структурних компонентів професійної самосвідомості є тим психологічним системоутворюючим чинником, який сприяє розвитку усвідомленого ставлення до постановки мети у професійній діяльності.

Проте попри посилену дослідницьку увагу до означеної проблеми, окремі її аспекти і досі вивчено недостатньо. Тому актуальності на сьогоднішній день набуває питання становлення професійної самосвідомості працівників освіти та осмисленості ними свого професійного життя, бачення себе у педагогічній професії.

Необхідність розробки даних методичних матеріалів та рекомендацій зумовлена в першу чергу тим, що, з одного боку, існує потреба створення методичних розробок, які допоможуть діагностувати рівень розвитку професійної самосвідомості працівників освіти, а з іншого, виникає потреба формування психологічних умов для становлення і розвитку професійної самосвідомості педагогічних працівників як передумови здійснення ними успішної діяльності за фахом та самореалізації.

# РОЗДІЛ 1.

## ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ ОСОБИСТОСТІ

### 1.1. Основні підходи до розуміння професійної самосвідомості особистості у психології

Проблема розвитку професійної самосвідомості особистості є однією із ключових у сучасній психології. Вивчення структури самосвідомості, динаміки її розвитку становить великий інтерес як у теоретичному, так і у практичному плані, оскільки дає змогу дослідити механізми формування особистості майбутнього фахівця.

Необхідною умовою зростання особистості як фахівця є її самовизначення у професійній діяльності, оскільки перед особою постійно виникають проблеми, що вимагають від неї визначення свого ставлення до професій, аналізу та рефлексії власних професійних досягнень, прийняття рішення про вибір професії чи її зміну, уточнення та корекції кар'єри, вирішення інших професійно обумовлених питань.

Комплекс проблем, пов'язаних із вибором майбутньої професії, визначенням ставлення до неї у психології описують поняттям професійного самовизначення. Природно, що таке складне психологічне явище не могло отримати єдиного пояснення у психологічній науці [11].

Так, П.Г. Щедровицький розглядає самовизначення як здатність людини будувати саму себе, свою індивідуальну історію, як уміння переосмислювати власну сутність [43].

За О.С. Газманом, самовизначення — це особистий вибір, а він передбачає співвідношення вимог зовнішнього світу із самим собою, об'єктивної реальності з реальністю суб'єктивною — своїми індивідуальними можливостями, здібностями, труднощами, установками, з досягнутим і бажаним у собі [7].

А.К. Маркова зазначає, що самовизначення — це складний, багатоетапний процес розвитку людини, структурними елементами якого є різні види самовизначення — особистісне, соціальне, професійне та інші. Ці види самовизначення постійно взаємодіють. В одних випадках вони передують одне іншому, наприклад, особистісне самовизначення

може передувати і сприяти професійному, хоча найчастіше вони відбуваються одночасно, міняючись місцями як причина і наслідок. Життєве самовизначення лежить в основі інших і починається з першого дня життя як виконання людиною свого призначення [17].

Особистісне і професійне самовизначення стали предметом детального дослідження М.С. Пряжнікова. Підкреслюючи нерозривний зв'язок професійного самовизначення із самореалізацією людини в інших сферах життя, він зазначає, що «сутністю професійного самовизначення є самостійне і усвідомлене знаходження смислів виконуваної роботи і всієї життєдіяльності в конкретній культурно-історичній (соціально-економічній) ситуації» [32, с. 64].

Аналізуючи потенційні можливості самореалізації особистості, М.С. Пряжніков пропонує сім типів її самовизначення [31]:

1. самовизначення у конкретній трудовій функції;
2. самовизначення на конкретному трудовому посту;
3. самовизначення на рівні конкретної спеціальності;
4. самовизначення у конкретній професії;
5. життєве самовизначення;
6. особистісне самовизначення;
7. самовизначення особистості в культурі (як вищий прояв особистісного самовизначення).

Проблема професійного самовизначення була проаналізована у працях численних зарубіжних і вітчизняних дослідників. Узагальнюючи існуючі погляди на сутність професійного самовизначення особистості, М.С. Пряжніков і С.М. Чистякова виділяють такі підходи до розуміння та дослідження цього феномену [29; 31]:

- *соціологічний підхід*, який розглядає професійне самовизначення як серію завдань, поставлених суспільством перед особистістю;

- *соціально-психологічний підхід*, який характеризує професійне самовизначення як процес поетапного прийняття рішень, за допомогою яких індивід знаходить баланс між власними перевагами і потребами суспільства;

- *диференційно-психологічний підхід*, який розглядає професійне самовизначення як процес формування індивідуального стилю життя, компонентом якого є професійна діяльність;

- *психолого-педагогічний підхід*, який характеризує професійне самовизначення як спеціально організований, цілеспрямований процес поступового формування у людини внутрішньої готовності до самовизначення, що передбачає реальну взаємодію між педагогами та учнями.

Однією із найбільш значних закордонних теорій професійного самовизначення є теорія Д. Сьюпера. Він стверджував, що правильно говорити про професійне самовизначення як про довготривалий процес професійного розвитку, протягом якого людина проходить ряд стадій, що відповідають певним віковим періодам і відображають особливості прийняття професійно важливих рішень. У ході професійного розвитку людина приймає рішення, яке визначає напрямок подальшого розвитку. Ключовим поняттям у теорії Д. Сьюпера є поняття «Я-концепції». Професійна «Я-концепція» являє собою сукупність установок, що обумовлюють професійний вибір, очікувань щодо світу праці та свого місця у ньому [46].

У працях Е. Еріксона наголошено, що нездатність до професійного самовизначення є серйозною проблемою молоді. Вирішення завдання вибору професії він убачав у пізнанні особистістю самої себе, в об'єктивній самооцінці та зіставленні професійних вимог із власними якостями [44].

Учена С.М. Чистякова розглядала професійне самовизначення як процес формування особистістю свого ставлення до професійно-трудового середовища і способів її самореалізації, складову частину цілісного життєвого самовизначення. Дослідниця зазначала, що процес узгодження внутрішньоособистісних і соціально-професійних потреб не закінчується професійним навчанням за обраною спеціальністю, а відбувається впродовж усієї професійної діяльності [29].

На думку А.К. Маркової, професійне самовизначення є визначенням людиною себе щодо вироблених у суспільстві (і прийнятих даною людиною) критеріїв професіоналізму. Одна людина може вважати критерієм професіоналізму просто належність до професії або отримання спеціальної освіти, відповідно і себе оцінює з цих позицій, а інша людина може вважати, що критерієм професіоналізму є індивідуальний творчий внесок у свою професію, збагачення своєї особистості засобами професії,

відповідно вона інакше з цією вищою «планкою» себе самовизначає і у подальшому самореалізує [17].

О.І. Вітківська характеризує професійне самовизначення як цілісний, інтегративний процес, у якому реалізуються основні життєві цінності людини і конкретизуються аспекти її життєвого, особистісного та соціального самовизначення [6]. Дослідниця зазначала, що професійне самовизначення здійснюється через самопізнання особистості з метою усвідомлення своєї «реалізаційної спрямованості», через здійснення виборів та прийняття рішень, а також через пошук оптимальних і прийнятих способів реалізації цих рішень, коригування професійних планів у напрямку їх більшої реалістичності.

На думку О.М. Гріньової, феномен професійного самовизначення має розглядатися саме комплексно, як цілеспрямована активність індивіда для більш повної реалізації своїх здібностей та можливостей у конкретному виді професійної діяльності з усвідомленням ним вимог обраної професії, міри власної придатності та перспектив свого професійного зростання [9].

При виділенні структури професійного самовизначення О.М. Борисовою були виявлені такі його складові елементи [2]:

- 1) мотиваційна сфера особистості;
- 2) професійні здібності;
- 3) індивідуально-типологічні особливості;
- 4) самосвідомість особистості;
- 5) соціальний статус людини.

Обґрунтовуючи самосвідомість як складову професійного самовизначення, дослідниця підкреслює, що адекватні знання про себе, свої можливості, здібності, ціннісні орієнтації дають змогу вибрати найбільш підходящі сфери діяльності. Досягнуті у професії успіхи або невдачі, у свою чергу, коригують уявлення людини про себе, впливають на самооцінку, рівень домагань і самосвідомість у цілому [2].

С.М. Чистякова та І.М. Захарова вказують, що структура професійного самовизначення включає професійну спрямованість, професійну самосвідомість, професійну саморегуляцію та професійно важливі якості [41]. Розкриваючи зміст цих компонентів, автори зазначають, що професійна самосвідомість є співвіднесенням особистістю



цілей, які виникають, зі своїми ідеалами, уявлень про цінності — зі своїми можливостями; професійно саморегульована особистість є суб'єктом, що усвідомлює, яку професію він хоче вибрати (є мета, мотив), хто він є (оцінка своїх особистісних і психофізіологічних властивостей), що він може (можливості, схильності, здібності), що від нього чекає суспільство (його соціально професійний статус); професійно важливі якості — це індивідуальні якості суб'єкта діяльності, які впливають на ефективність діяльності і успішність її освоєння. Вони є невід'ємною частиною професійного самовизначення [41].

Отже, однією з умов розвитку особистості професіонала та професійного самовизначення взагалі є формування професійної самосвідомості, формою прояву якої можна вважати постійне прагнення особистості до саморозвитку. Самосвідомість є одним із провідних елементів психічного складу особистості, що регулюють її поведінку і діяльність, а професійна самосвідомість є одним із найважливіших компонентів самосвідомості людини як суб'єкта діяльності [27].

Проте, як вважають В.Ф. Сафін та Г.П. Ніков, самовизначення не можна зводити до самосвідомості, оскільки людина може усвідомлювати себе, але не піднятися до рівня співвіднесення того, що вона може і що від неї потрібно, і таким чином не дійти до дієвого висновку [38, с. 67].

Професіоналізація як форма становлення суб'єкта діяльності впливає на всі рівні самосвідомості. Професійна самосвідомість є одним із найважливіших компонентів самосвідомості людини як суб'єкта діяльності. Формування професійної самосвідомості відбувається на тлі соціального досвіду особистості із включенням цього досвіду в професійне «Я» особистості [27].

У психолого-педагогічній літературі немає єдиного підходу щодо інтерпретації поняття «професійна самосвідомість особистості». У роботах В.Д. Брагіної основний акцент у дослідженні професійної самосвідомості особистості робиться на пізнання й самооцінку особистістю системи власних професійних здібностей та вироблення певного ставлення до них [3, с. 148]. П.А. Шавір інтерпретує феномен професійної самосвідомості як усвідомлення індивідом себе в якості суб'єкта власної професійної діяльності [42, с. 26].

А.К. Маркова визначає професійну самосвідомість як комплекс уявлень людини про себе як професіонала, це цілісний образ себе як професіонала, система стосунків і установок щодо себе як професіонала. Це інтегративна характеристика особистості, у якій виокремлюється: усвідомлення особистістю норм, правил, моделі своєї професії як еталонів для усвідомлення своїх якостей, формується підґрунтя професійного світогляду й особиста концепція праці; усвідомлення цих якостей в інших людей, порівняння себе з якимось професіоналом середньої кваліфікації; облік сподівань і оцінка себе як фахівця з боку інших людей; самооцінювання особистістю своїх окремих сторін за когнітивними, емоційними і поведінковими критеріями; позитивне оцінювання особистістю самої себе в цілому, визначення своїх позитивних якостей, перспектив створення професійного «Я» [17, с. 84].

Проте найбільш доцільним можна вважати визначення професійної самосвідомості особистості О.Л. Туриніної. На її думку, професійна самосвідомість індивіда являє собою єдність знань про власні особливості, наявні професійні здібності та інтереси. Констатація особистістю успіхів і невдач власної професійної або навчальної діяльності є чинником коригування «Я-образу», самооцінки, рівня домагань та професійної самосвідомості в цілому [40, с. 45].

Відомий науковець Є.О. Клімов стверджує, що професіоналізм — не просто вищий рівень знань, умінь і результатів людини у певній галузі діяльності, а певна системна організація свідомості, психіки людини [12]. Професійна самосвідомість формується на основі співвіднесення образу професії з тими знаннями, які є у людини про саму себе.

У загальному вигляді структуру професійної самосвідомості фахівця Є.О. Клімов характеризує такими положеннями [12]:

1. усвідомлення своєї належності до професійної спільноти;
2. знання, точка зору про ступінь своєї відповідності професійним еталонам, про своє місце в системі професійних ролей на шкалі суспільних положень;
3. знання людини про ступінь її визнання у професійній групі;
4. знання про свої сильні і слабкі сторони, шляхи самовдосконалення, ймовірні зони успіхів і невдач, знання своїх

індивідуальних способів успішної дії, своєї найбільш успішної дії, свого найбільш успішного «почерку», стилю в роботі;

5. уявлення про себе та свою роботу в майбутньому.

Отже, проаналізувавши різноманітні підходи до розуміння професійної самосвідомості, можемо говорити, що професійна самосвідомість – це перш за все усвідомлення людиною своєї належності до певної професійної групи, пізнання й самооцінка професійних якостей і ставлення до них; це вибіркова діяльність самосвідомості особистості, підпорядкована завданням професійного самовизначення; це усвідомлення себе як суб'єкта своєї професійної діяльності. Різні інтерпретації терміна «професійна самосвідомість» відображають різні аспекти цього широкого поняття та не суперечать одне одному, а швидше взаємодоповнюють.

У фахівця, який володіє достатнім рівнем самосвідомості, підвищується впевненість у собі, задоволеність своєю професією, зростає прагнення до самореалізації. Професійна самосвідомість формується на початкових етапах професійного самовизначення і надалі визначає особливості просування людини у професії та можливості її особистісної і професійної самореалізації. Професійна самосвідомість змінюється у процесі професіоналізації. Вона розширюється, змінюються критерії оцінювання своїх професійних можливостей.

Отже, професійна самосвідомість є одним із провідних компонентів професійного розвитку особистості.

## **1.2. Особливості розвитку професійної самосвідомості працівників освіти**

Професійна самосвідомість детермінує розвиток суб'єкта професійної діяльності та є необхідним компонентом її успішного здійснення, тому важливого значення набуває дослідження її особливостей і визначення можливостей її формування у процесі професійного навчання майбутніх педагогів. Професійна самосвідомість педагогічного працівника, як і сама його особистість, народжується, формується, розвивається. Прояв професійної самосвідомості можна

спостерігати у ситуаціях професійної діяльності. Він визначає стійкі моделі професійної поведінки педагога і досягнення ним певного рівня успішності діяльності [8].

У роботах С.В. Васьковської [4], В.П. Саврасова [37] та інших науковців підкреслюється думка про те, що формування професійної самосвідомості майбутнього вчителя відбувається в єдності навчальної та реальної педагогічної діяльності під впливом формування й узагальнення досвіду власних практичних спроб у якості вчителя.

Учений В.М. Козієв, аналізуючи професійну самосвідомість учителя, розглядає її як складний особистісний механізм, що виконує активну регулюючу функцію в діяльності, сприяє саморозвитку та свідомому формуванню у педагога професійно значущих якостей особистості. Автор доводить наявність зв'язку між особливостями самосвідомості вчителя та рівнем його педагогічної майстерності, робить висновок про необхідність цілеспрямованого формування професійної самосвідомості педагога [13].

Структура професійної самосвідомості майбутнього вчителя у більшості досліджень представлена як єдність трьох аспектів: пізнавального (самопізнання); емоційно-ціннісного (самооцінки); дієвольового, регулятивного (саморегуляції), на основі чого визначено основні компоненти професійної самосвідомості майбутнього педагога [17; 27; 36].

Такими компонентами є [36]:

- 1) професійна установка на педагогічну діяльність;
- 2) наявність потреби в самопізнанні (які якості особистості майбутній учитель усвідомлює як необхідні і констатує їх наявність у себе);
- 3) самооцінка професійно значущих якостей;
- 4) саморегуляція у розв'язанні педагогічних задач;
- 5) відповідні мотиви професійного самовдосконалення.

Провідним компонентом тут виступає наявність потреби у самопізнанні — визначенні того, які якості особистості педагог усвідомлює як необхідні і констатує їх наявність у себе.

Структура професійної самосвідомості майбутнього вчителя, розроблена В.М. Козієвим, включає наступні компоненти [13]:

- самоставлення й самооцінка вчителя (актуальне Я);

- самооцінка вчителя щодо попередніх етапів професійного становлення (ретроспективне Я);
- професійний ідеал учителя (ідеальне Я);
- те, як на думку вчителя, його сприймають знайомі й колеги (дзеркальне Я).

На думку А.К. Маркової, етап творчого самовизначення себе як фахівця, основною метою якого є усвідомлення власних професійних здібностей студента-педагога та їх подальший саморозвиток, відбувається упродовж професійного навчання [17].

Науковець В.П. Саврасов, аналізуючи особливості розвитку професійної самосвідомості майбутнього педагога, розглядає її як наслідок усвідомлення студентом своїх професійно значущих якостей і приходить до висновку, що даний феномен характеризується трьома основними проявами [37]:

1) вираженою спрямованістю студента, який перебуває «на вході» до педагогічної системи, на педагогічну діяльність;

2) опануванням студентом понятійним та концептуальним апаратом дисциплін психолого-педагогічного циклу, системою професійних цінностей у термінах, завдяки яким можуть бути усвідомлені властивості та особливості власного «Я» як професійно значущі;

3) практичною педагогічною діяльністю, педагогічною практикою студента, в ході якої виявляються професійно важливі особливості «Я» майбутнього вчителя, які можуть бути усвідомлені.

Психологічні умови та психологічні особливості професійного самопізнання та самооцінки майбутнього вчителя були предметом детального вивчення О.М. Бобрової та С.В. Васьковської [1; 4].

На думку вчених, основними шляхами розвитку професійних здібностей та спрямованості майбутніх фахівців є наступні [1]:

- впровадження нових форм і методів навчання, які дають можливість студенту отримати максимум інформації про свою майбутню професію та її вимоги до особистості фахівця;

- стимулювання пізнавальної активності, спрямованої на себе, як суб'єкта праці, пізнання й комунікації, формування вміння спостерігати, накопичувати, фіксувати, аналізувати та узагальнювати свій професійний досвід; впровадження спецкурсів з розвитку комунікативних здібностей;

- врахування специфіки конкретної форми діяльності, сама суть якої при раціональному використанні може створити певні можливості для самокорекції та самовиховання;

- широке застосування у процесі підготовки у закладі вищої освіти дискусійних та ігрових методів, впровадження методів активного соціально-психологічного навчання.

Отже, можна констатувати, що у психолого-педагогічній літературі представлені різні аспекти питання професійної самосвідомості педагогів. Вивчались зміст і структура цього феномену, умови і засоби розширення професійної самосвідомості, особливості формування професійної самосвідомості на різних етапах фахової роботи вчителя. Проблема професійної самосвідомості педагогів на етапі професійної підготовки є мало розробленою, хоча цей аспект і має свою специфіку.

### **1.3. Комплексна програма дослідження професійної самосвідомості особистості**

Специфіка діяльності працівників освіти вимагає вивчення психологічних особливостей розвитку їх самосвідомості, оскільки дослідження компонентів структури самосвідомості та динаміки їх становлення дає змогу визначити провідні чинники формування особистості фахівця, здатного успішно здійснювати професійну діяльність.

Науковий інтерес становить емпіричне вивчення особливостей розвитку професійної самосвідомості працівників освіти. Зважаючи на системну природу самосвідомості та складність вияву її емпіричних показників, необхідним є використання комплексної методики, яка дає змогу вивчити самосвідомість досліджуваних, зокрема специфіку їх самоствавлення, смисло-життєві орієнтації та особливості осмислення себе у професії, наявність симптомів емоційного вигорання, а також мотивацію на успіх у професійній діяльності, ступінь вираженості потреби в досягненні мети і досягнень в цілому.

До складу комплексної методики можуть бути включені:

1. Тест-опитувальник самоствавлення (за В.В. Століним, С.Р. Пантелєєвим);
2. Методика діагностики смисло-життєвих орієнтацій (СЖО, за Дж. Крамбом і Л. Махоліком, адаптація Д.О. Леонтєєва);
3. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (за В.В. Бойком);
4. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху (за Т. Елерсом);
5. Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач (за Т. Елерсом);
6. Тест-опитувальник «Потреба в досягненні мети» (за Ю.М. Орловим);
7. Методика «Особистісний диференціал» (варіант, адаптований в НДІ ім. В.М. Бехтерєва).

Обрані методики відповідають вимогам стандартизації, валідності, надійності. Розкриємо обраний методичний апарат більш детально.

### **1.3.1. Тест-опитувальник самоствавлення (за В.В. Століним, С.Р. Пантелєєвим)**

Ця методика розроблена В.В. Століним та С.Р. Пантелєєвим і опублікована в 1985 році [28]. Тест-опитувальник самоствавлення побудований згідно з розробленою В.В. Століним ієрархічною моделлю структури самоствавлення. Дана версія опитувальника дозволяє виявити три рівні самоствавлення, відмінні за ступенем узагальненості:

1. глобальне самоствавлення;
2. самоствавлення, диференційоване за самоповагою, аутосимпатією, самоінтересом і очікуванням ставлення до себе;
3. рівень конкретних дій (готовності до них) щодо свого «Я».

Як початкова приймається відмінність змісту «Я-образа» (знання або уявлення про себе, зокрема й у формі оцінки вираженості тих або інших рис) і самоствавлення. У ході життя людина пізнає себе і накопичує про себе знання, ці знання складають змістовну частину її уявлень про себе. Проте знання про себе саму, природно, їй небайдужі: те, що в них

розкривається, виявляється об'єктом її емоцій, оцінок, стає предметом її більш менш стійкого самоствавлення.

Опитувальник включає наступні шкали:

*Шкала S* – вимірює інтегральне відчуття «за» або «проти» власного «Я» досліджуваного. Глобальне самоствавлення – внутрішньо недиференційоване відчуття «за» і «проти» самого себе.

*Шкала I* – *самоповага*. Самоповага – шкала з 15 пунктів, що об'єднали твердження, які стосуються «внутрішньої послідовності», «саморозуміння», «самовпевненості». Йдеться про той аспект самоствавлення, який емоційно і змістовно об'єднує віру в свої сили, здібності, енергію, самостійність, оцінку своїх можливостей, здатність контролювати власне життя і бути самопослідовним, розуміння самого себе.

*Шкала II* – *аутосимпатія*. Аутосимпатія – шкала з 16 пунктів, що об'єднує твердження, в яких відображається дружність-ворожість до власного «Я». До шкали увійшли пункти, які стосуються «самоприйняття», «самозвинувачення». У змістовному плані шкала на позитивному полюсі об'єднує схвалення себе в цілому і в істотних частинах, довіру до себе і позитивну самооцінку, на негативному полюсі – бачення в собі переважно недоліків, низьку самооцінку, готовність до самозвинувачення. Пункти свідчать про такі емоційні реакції на себе, як роздратування, презирство, знуцання, винесення самовироків («і по заслугі тобі»).

*Шкала III* – *очікуване ставлення від інших*. Очікуване ставлення від інших – шкала з 13 пунктів, що відображають очікування позитивного або негативного ставлення до себе оточуючих.

*Шкала IV* – *самоінтерес*. Самоінтерес – шкала з 8 пунктів, відображає міру близькості до самого себе, зокрема інтерес до власних думок і відчуттів, готовність спілкуватися з собою «на рівних», упевненість у своїй цікавості для інших.

Опитувальник містить також сім шкал, спрямованих на вимірювання вираженості установки на ті або інші внутрішні дії щодо «Я» досліджуваного.

Шкала 1 – самовпевненість.

Шкала 2 – ставлення інших.



Шкала 3 – самоприйняття.

Шкала 4 – самокерівництво, самопослідовність.

Шкала 5 – самозвинувачення.

Шкала 6 – самоінтерес.

Шкала 7 – саморозуміння.

В *інструкції* пропонується відповісти на 57 суджень. У разі згоди пропонується відповісти «так» і поставити знак «+», у разі незгоди – «ні» і поставити «-».

### *Текст тесту- опитувальника*

1. Думаю, что большинство моих знакомых относится ко мне с симпатией.

2. Мои слова не так уж часто расходятся с делом.

3. Думаю, что многие видят во мне что-то сходное с собой.

4. Когда я пытаюсь себя оценить, я прежде всего вижу свои недостатки.

5. Думаю, что как личность я вполне могу быть притягательным для других.

6. Когда я вижу себя глазами любящего меня человека, меня неприятно поражает то, насколько мой образ далек от действительности.

7. Мое «Я» всегда мне интересно.

8. Я считаю, что иногда не грех пожалеть самого себя.

9. В моей жизни есть или, по крайней мере, были люди с которыми я был чрезвычайно близок.

10. Собственное уважение мне еще надо заслужить.

11. Бывало, и не раз, что я сам себя остро ненавидел;

12. Я вполне доверяю своим внезапно возникшим желаниям.

13. Я сам хотел во многом себя переделать.

14. Мое собственное «Я» не представляется мне чем-то достойным глубокого внимания.

15. Я искренне хочу, чтобы у меня было все хорошо в жизни.

16. Если я и отношусь к кому-нибудь с укоризной, то прежде всего к самому себе.

17. Случайному знакомому я скорее всего покажусь человеком приятным.

18. Чаще всего я одобряю свои планы и поступки.

19. Собственные слабости вызывают у меня что-то наподобие презрения.

20. Если бы я раздвоился, то мне было бы довольно интересно общаться со своим двойником.

21. Некоторые свои качества я ощущаю как посторонние, чужие мне.

22. Вряд ли кто-либо сможет почувствовать свое сходство со мной.

23. У меня достаточно способностей и энергии воплотить в жизнь задуманное.

24. Часто я не без издевки подшучиваю над собой.

25. Самое разумное, что может сделать человек в своей жизни – это подчиниться собственной судьбе.

26. Посторонний человек, на первый взгляд, найдет во мне много отталкивающего.

27. К сожалению, если я и сказал что-то, это не значит, что именно так и буду поступать.

28. Свое отношение к самому себе можно назвать дружеским;

29. Быть снисходительным к собственным слабостям вполне естественно.

30. У меня не получается быть для любимого человека интересным длительное время.

31. В глубине души я бы хотел, чтобы со мной произошло что-то катастрофическое.

32. Вряд ли я вызываю симпатию у большинства моих знакомых.

33. Мне бывает очень приятно увидеть себя глазами любящего меня человека.

34. Когда у меня возникает какое-либо желание, я прежде всего спрашиваю о себя, разумно ли это.

35. Иногда мне кажется, что если бы какой-то мудрый человек смог увидеть меня насквозь, он бы тут же понял, какое я ничтожество.

36. Временами я сам собой восхищаюсь.

37. Можно сказать, что я ценю себя достаточно высоко.

38. В глубине души я никак не могу поверить, что я действительно взрослый человек.

39. Без посторонней помощи я мало что могу сделать.

40. Иногда я сам себя плохо понимаю.

41. Мне очень мешает недостаток энергии, воли и целеустремленности.

42. Думаю, что другие в целом оценивают меня достаточно высоко.

43. В моей личности есть, наверное, что-то такое, что способно вызывать у других неприязнь.

44. Большинство моих знакомых не принимают меня уж так всерьез.

45. Сам у себя я довольно часто вызываю чувство раздражения.

46. Я вполне могу сказать, что унижаю себя сам.

47. Даже мои негативные черты не кажутся мне чужими.

48. В целом, меня устраивает то, какой я есть.

49. Вряд ли меня можно любить по-настоящему.

50. Моим мечтам и планам не хватает реалистичности.

51. Если бы мое второе «Я» существовало, то для меня это был бы самый скучный партнер по общению.

52. Думаю, что мог бы найти общий язык с любым разумным и знающим человеком.

53. То, что во мне происходит, как правило, мне понятно.

54. Мои достоинства вполне перевешивают мои недостатки.

55. Вряд ли найдется много людей, которые обвинят меня в отсутствии совести.

56. Когда со мной случаются неприятности, как правило, я говорю: «И поделом тебе».

57. Я могу сказать, что в целом я контролирую свою судьбу.

**Порядок підрахунку.** Показник за кожним фактором підраховується шляхом підсумовування тверджень, з якими випробовуваний згоден, якщо вони входять у фактор з позитивним знаком, і тверджень, з якими випробовуваний не згоден, якщо вони входять у фактор з негативним знаком. Отриманий «сирий бал» за кожним фактором перетворюється за наведеним далі таблицями в накопичені частоти у відсотках.

Значення показника:

- менше 50 – ознака не виражена;
- 50-74 – ознака виражена;
- більше 74 – ознака яскраво виражена.

## *Ключ для обробки даних методики*

Номери пунктів і знак, з яким пункт входить у відповідний фактор.

Шкала S (інтегральна):

«+»: 2, 5, 23, 33, 37, 42, 46, 48, 52, 53, 57.

«-»: 6, 9, 13, 14, 16, 18, 30, 35, 38, 39, 41, 43, 44, 45, 49, 50, 56.

Шкала самоповаги (I):

«+»: 2, 23, 53, 57.

«-»: 8, 13, 25, 27, 31, 35, 38, 39, 40, 41, 50.

Шкала аутосимпатії (II):

«+»: 12, 18, 28, 29, 37, 46, 48, 54.

«-»: 4, 9, 11, 16, 19, 24, 45, 56.

Шкала очікуваного ставлення від інших (III):

«+»: 1, 5, 10, 15, 42, 55.

«-»: 3, 26, 30, 32, 43, 44, 49.

Шкала самоінтересів (IV):

«+»: 7, 17, 20, 33, 34, 52.

«-»: 14, 51.

Шкала самовпевненості (1):

«+»: 2, 23, 37, 42, 46.

«-»: 38, 39, 41.

Шкала ставлення інших (2):

«+»: 1, 5, 10, 52, 55.

«-»: 32, 44.

Шкала самоприйняття (3):

«+»: 12, 18, 28, 47, 48, 54.

«-»: 21.

Шкала самопослідовності (самокерівництво) (4):

+»: 50, 57.

«-»: 25, 27, 31, 35, 36.

Шкала самозвинувачення (5):

«+»: 3, 4, 9, 11, 16, 24, 45, 56.

«-»:

Шкала самоінтересу (6):

«+»: 17, 20, 33.

«-»: 26, 30, 49, 51.

Шкала саморозуміння (7):

«+»: 53.

«-»: 6, 8, 13, 15, 22, 40.

**Таблиці переведення «сирого балу» в накопичені частоти (%) до методики**

**Фактор S**

«Сирий бал»	Накопичені частоти (в %)	«Сирий бал»	Накопичені частоти (в %)
0	0	16	74,33
1	0,67	17	80,00
2	3,00	18	85,00
3	5,33	19	88,00
4	6,33	20	90,67
5	9,00	21	93,33
6	13,00	22	96,00
7	16,00	23	96,67
8	21,33	24	98,00
9	26,67	25	98,33
10	32,33	26	98,67
11	38,33	27	99,67
12	49,00	28	99,67
13	55,33	29	100,00
14	62,67	30	100,00
15	69,33		

Фактор I		Фактор II	
«сирий бал»	Накопичені частоти (в %)	«сирий бал»	Накопичені частоти (в %)
0	1,67	0	0,33

1	4,00	1	3,67
2	6,00	2	9,00
3	9,33	3	16,00
4	16,00	4	21,67
5	25,33	5	28,00
6	44,67	6	37,33
7	34,00	7	47,00
8	58,67	8	58,00
9	71,33	9	69,67
10	80,00	10	77,33
11	86,67	11	86,00
12	91,33	12	90,67
13	96,67	13	96,67
14	99,67	14	98,33
15	100,00	15	99,67
		16	100,00

Фактор III			
«сирий бал»	Накопичені частоти (в %)	«сирий бал»	Накопичені частоти (в %)
0	0,00	7	17,67
1	0,00	8	27,33
2	0,67	9	39,67
3	1,00	10	53,00
4	3,33	11	72,33
5	6,00	12	91,33
6	9,00	13	100,00

Фактор IV		Фактор 1	
«сирий бал»	Накопичені частоти (в %)	«сирий бал»	Накопичені частоти (в %)
0	0,67	0	3,77
1	2,00	1	7,33
2	5,33	2	16,67
3	16,00	3	29,33
4	29,00	4	47,67
5	49,67	5	65,67
6	71,33	6	81,33
7	92,33	7	92,33
8	100,00	8	100,00

Фактор 2		Фактор 3	
«сирий бал»	Накопичені частоти (в %)	«сирий бал»	Накопичені частоти (в %)
0	0,00	0	2,67
1	0,67	1	7,67
2	3,67	2	16,67
3	7,33	3	34,33
4	15,00	4	50,67
5	32,00	5	70,67
6	51,33	6	89,67
7	80,00	7	100,00
8	100,00		

Фактор 4		Фактор 5	
«сирий бал»	Накопичені частоти (в %)	«сирий бал»	Накопичені частоти (в %)
0	3,00	0	1,67
1	9,67	1	4,67
2	25,67	2	15,00
3	38,33	3	27,67
4	60,33	4	43,33
5	79,67	5	60,67
6	92,00	6	81,67
7	100,00	7	96,67
		8	100,00

Фактор 6		Фактор 7	
«сирий бал»	Накопичені частоти (в %)	«сирий бал»	Накопичені частоти (в %)
0	0,67	0	4,33
1	3,00	1	21,33
2	11,33	2	43,33
3	20,00	3	68,67
4	34,33	4	83,67
5	54,67	5	94,00
6	80,00	6	99,33
7	100,00	7	100,00



### 1.3.2. Методика діагностики смисло-життєвих орієнтацій (СЖО, за Дж. Крамбом і Л. Махоліком, адаптація Д.О. Леонтьєва)

Тест смисложиттєвих орієнтацій є адаптованою версією тесту «Ціль у житті» (Purpose - in - LifeTest, PIL) Дж. Крамбо і Л. Махоліка [15].

За допомогою цього тесту досліджуються уявлення опитуваних про майбутнє життя за такими характеристиками, як наявність або відсутність цілей у майбутньому, осмисленість життєвої перспективи, інтерес до життя, задоволеність життям, уявлення про себе як про активну і сильну особистість, яка самостійно приймає рішення і контролює своє життя.

У СЖО включені наступні субшкали:

1. Цілі в житті (наявність або відсутність комплексу цілей на майбутнє);
2. Процес життя (інтерес, емоційність, насиченість життя);
3. Результативність життя (задоволеність самореалізацією);
4. «Локус контролю - Я» (рівень уявлень про себе як про сильну особистість);
5. «Локус контролю - життя» (контроль над життям або фаталістичні установки).

**Інструкція.** «Вам будуть запропоновані пари протилежних тверджень. Ваше завдання — вибрати одне з двох тверджень, яке на вашу думку, більше відповідає дійсності, і відзначити одну з цифр 1, 2, 3, залежно від того, наскільки ви впевнені у виборі (або 0, якщо обидва твердження, на ваш погляд, однаково правильні)».

#### Стимульний матеріал

1.	Обычно мне очень скучно	3210123	Обычно я полон энергии
2.	Жизнь кажется мне всегда волнующей и захватывающей	3210123	Жизнь кажется мне совершенно спокойной и рутинной
3.	В жизни я не имею определенных целей и намерений	3210123	В жизни я имею очень ясные цели и намерения

4.	Моя жизнь представляется мне крайне бессмысленной и бесцельной	3210123	Моя жизнь представляется мне вполне осмысленной и целеустремленной
5.	Каждый день кажется мне всегда новым и непохожим на другие	3210123	Каждый день кажется мне совершенно похожим на все другие
6.	Когда я уйду на пенсию, я займусь интересными вещами, которыми всегда мечтал заняться	3210123	Когда я уйду на пенсию, я постараюсь не обременять себя никакими заботами
7.	Моя жизнь сложилась именно так, как я мечтал	3210123	Моя жизнь сложилась совсем не так, как я мечтал
8.	Я не добился успехов в осуществлении своих жизненных планов	3210123	Я осуществил многое из того, что было мною запланировано в жизни
9.	Моя жизнь пуста и неинтересна.	3210123	Моя жизнь наполнена интересными делами
10.	Если бы мне пришлось подводить сегодня итоги моей жизни, то я бы сказал, что она была вполне осмысленной	3210123	Если бы мне пришлось сегодня подводить итоги моей жизни, то я бы сказал, что она не имела смысла
11.	Если бы я мог выбирать, то я бы построил свою жизнь совершенно иначе	3210123	Если бы я мог выбирать, то я бы прожил жизнь еще раз так же, как живу сейчас
12.	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он часто приводит меня в растерянность и беспокойство	3210123	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он совсем не вызывает у меня беспокойства и растерянности
13.	Я человек очень обязательный	3210123	Я человек совсем не обязательный

14.	Я полагаю, что человек имеет возможность осуществить свой жизненный выбор по своему желанию	3210123	Я полагаю, что человек лишен возможности выбирать из-за влияния природных способностей и обстоятельств
15.	Я определенно могу назвать себя целеустремленным человеком	3210123	Я не могу назвать себя целеустремленным человеком
16.	В жизни я еще не нашел своего призвания и ясных целей	3210123	В жизни я нашел свое призвание и цель
17.	Мои жизненные взгляды еще не определились	3210123	Мои жизненные взгляды вполне определились
18.	Я считаю, что мне удалось найти призвание и интересные цели в жизни	3210123	Я едва ли способен найти призвание и интересные цели в жизни
19.	Моя жизнь в моих руках, и я сам управляю ею	3210123	Моя жизнь не подвластна мне и она управляется внешними событиями
20.	Мои повседневные дела приносят мне удовольствие и удовлетворение	3210123	Мои повседневные дела приносят мне сплошные неприятности и переживания

**Ключі до методики.** Обробка результатів зводиться до підсумовування числових значень для всіх 20 шкал і переведення сумарного балу в стандартні значення. Для підрахунку балів необхідно перевести відмічені випробуванням позиції на симетричній шкалі 3 2 1 0 1 2 3 в оцінки за висхідною або низхідною асиметричною шкалою за наступним правилом:

У висхідну шкалу 1234567 переводяться пункти 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17.

У спадну шкалу 7654321 переводяться пункти 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20.

Висхідна послідовність градацій (від 1 до 7) чергується з низхідною (від 7 до 1), причому максимальний бал (7) завжди відповідає полюсу наявності мети в житті, а мінімальний бал (1) — полюсу її відсутності.

Наприклад, якщо за першим пунктом у Вас був наступний результат 3210123, то після переведення у висхідну шкалу ви отримаєте 5 балів.

Якщо за другим пунктом у Вас був схожий результат за початковою шкалою 3210123, то після переведення у спадну шкалу ви отримаєте 3 бали.

Після переведення всіх двадцяти пунктів у висхідні або низхідні шкали підсумовуються бали за відповідними субшкалами і заносяться в таблицю.

Субшкала 1 ( Цілі) - підраховується підсумовуванням пунктів ( пп. ) 3, 4, 10, 16, 17, 18.

Субшкала 2 ( Процес ) - пп. 1, 2, 4, 5, 7, 9.

Субшкала 3 ( Результат ) - пп. 8, 9, 10, 12, 20.

Субшкала 4 ( Локус контролю - Я) - пп. 1, 15, 16, 19.

Субшкала 5 ( Локус контролю - життя) - пп.7, 10, 11, 14, 18,19.

Субшкали	Бали
1. Цілі	
2. Процес	
3. Результат	
4. Локус контролю - Я	
5. Локус контролю - життя	
6. Загальний показник ОЖ	

Для підрахунку загального показника ОЖ необхідно підсумувати бали за всіма 20 шкалами тесту. Ви допустили помилку, якщо для підрахунку ОЖ просто підсумували показники за п'ятьма субшкалами.

**Інтерпретація результатів. 1. Цілі в житті.** Бали за цією шкалою характеризують наявність або відсутність у житті випробуваного цілей у майбутньому, які надають життю осмисленість, спрямованість і часову

перспективу. Низькі бали за цією шкалою навіть при загальному високому рівні ОЖ будуть властиві людині, яка живе сьогоднішнім або вчорашнім днем. Разом з тим високі бали за цією шкалою можуть характеризувати не тільки цілеспрямовану людину, а й ту, плани якої не мають реальної опори в сьогоденні і не підкріплюються особистою відповідальністю за їх реалізацію. Ці два випадки нескладно розрізнити, враховуючи показники по інших шкалах СЖО.

2. *Процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя.* Зміст цієї шкали збігається з відомою теорією про те, що єдиний сенс життя полягає в тому, щоб жити. Цей показник говорить про те, чи сприймає випробовуваний процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і наповнений змістом. Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими будуть характеризувати гедоніста, що живе сьогоднішнім днем. Низькі бали за цією шкалою — ознака незадоволеності своїм життям у сьогоденні; при цьому, однак, йому можуть надавати повноцінного сенсу спогади про минуле або спрямованість у майбутнє.

3. *Результативність життя або задоволеність самореалізацією.* Бали за цією шкалою відображають оцінку пройденого відрізка життя, відчуття того, наскільки продуктивна і осмислена була прожита його частина, високі бали за цією шкалою і низькі за іншими будуть характеризувати людину, яка доживає своє життя, у якої все в минулому, але минуле здатне надати сенс залишку життя. Низькі бали — незадоволеність прожитою частиною життя.

4. *Локус контролю-Я (Я — господар життя).* Високі бали відповідають уявленню про себе як про сильну особистість, яка має достатню свободу вибору, щоб побудувати своє життя згідно зі своїми цілями і уявленнями про його сенс. Низькі бали — невіра у свої сили контролювати події власного життя.

5. *Локус контролю –життя, або керованість життям.* При високих балах — переконання в тому, що людині дано контролювати своє життя, вільно приймати рішення і втілювати їх у життя. Низькі бали — фаталізм, переконаність у тому, що життя людини непідвладне свідомому контролю, що свобода вибору ілюзорна і безглуздо що-небудь загадувати на майбутнє.

Норми, необхідні для оцінки результатів, наведено в таблиці далі.

**Середні та стандартні відхилення субшкал і загального показника ОЖ (N = 200 чол)**

<b>Шкали</b>	<b>Чоловіки середнє</b>	<b>Чоловіки стандартне відхилення</b>	<b>Жінки середнє</b>	<b>Жінки стандартне відхилення</b>
1. Цілі	32,9	5,92	29,38	6,24
2. Процес	31,09	4,44	28,8	6,14
3. Результат	25,46	4,3	23,3	4,95
4. ЛК-Я	21,13	3,85	18,58	4,3
5. ЛК-життя	30,14	5,8	28,7	6,1
6. Загальний показник ОЖ	103,1	15,03	95,76	16,54

**1.3.3. Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання»  
(за В.В. Бойком)**

Ця методика запропонована В.В. Бойком [24]. Вона діагностує наявність емоційного вигорання у професіоналів, що пов'язане з психічним стомленням, дефіцитом мотивації та пригніченими емоційними реакціями щодо різних виробничих ситуацій. Методика містить 84 питання, за допомогою яких з'ясовується ступінь тяжкості симптомів емоційного вигорання: переживання психотравмуючих обставин, задоволення собою, «загнаність у клітку», тривога й депресія, неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, розширення сфери економії емоцій, редукція професійних обов'язків, емоційний дефіцит, емоційне відсторонення, деперсоналізація, психосоматичні та психовегетативні порушення.

**Інструкція.** «На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності – пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте».

### *Текст опитувальника*

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют меня нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.

20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, святы с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.
36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.



39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется мне безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.

58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не тратить нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.

80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе, я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня, как на профессионала — обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

### **Бланк для відповідей**

№ з/п	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Відповідь + або -												
№ з/п	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Відповідь + або -												
№ з/п	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
Відповідь + або -												
№ з/п	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
Відповідь + або -												
№ з/п	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
Відповідь + або -												
№ з/п	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
Відповідь + або -												
№ з/п	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
Відповідь + або -												
Σ												
Σ												

**Обробка та інтерпретація результатів** У ключі поряд із номерами суджень у дужках зазначено встановлений експертами бал, який показує «вагу» цієї ознаки симптому. Відповідно до ключа здійснюють такі підрахунки: 1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»; 2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»; 3) знаходять підсумковий

показник синдрому емоційного вигорання – сума показників за всіма 12 симптомами.

**Ключ**

Фази	Симптоми	Відповіді (бали)							Сумарні бали за симптомами	Загальні сумарні бали
НАПРУЖЕННЯ	Переживання психотравмуючих обставин	+1 (2)	+13 (3)	+25 (2)	-37 (3)	+49 (10)	+61 (5)	-73 (5)	$\Sigma=$	$\Sigma=$
	Незадоволеність собою	-2 (3)	+14 (2)	+26 (2)	-38 (10)	-50 (5)	+62 (5)	+74 (3)	$\Sigma=$	
	«Загнаність у кут»	+3 (10)	+15 (5)	+27 (2)	+39 (2)	+51 (5)	+63 (1)	-75 (5)	$\Sigma=$	
	Тривога і депресія	+4 (2)	+16 (3)	+28 (5)	+40 (5)	+52 (10)	+64 (2)	+76 (3)	$\Sigma=$	
РЕЗИСТЕНЦЯ	Неадекватне вибіркове емоційне реагування	+5 (5)	-17 (3)	+29 (10)	+41 (2)	+53 (2)	+65 (3)	+77 (5)	$\Sigma=$	$\Sigma=$
	Емоційно-моральна дезорієнтація	+6 (10)	-18 (3)	+30 (3)	+42 (5)	+54 (2)	+66 (2)	-78 (5)	$\Sigma=$	
	Розширення сфери економії емоцій	+7 (2)	+19 (10)	-31 (2)	+43 (5)	+55 (3)	+67 (3)	-79 (5)	$\Sigma=$	
	Редукція професійних обов'язків	+8 (5)	+20 (5)	+32 (2)	-44 (2)	+56 (3)	+68 (3)	+80 (10)	$\Sigma=$	
ВИСНАЖЕННЯ	Емоційний дефіцит	+9 (3)	+21 (2)	+33 (5)	-45 (5)	+57 (3)	-69 (10)	+81 (2)	$\Sigma=$	$\Sigma=$
	Емоційне відчуження	+10 (2)	+22 (3)	-34 (2)	+46 (3)	+58 (5)	+70 (5)	+82 (10)	$\Sigma=$	
	Особистісне відчуження	+11 (5)	+23 (3)	+35 (3)	+47 (5)	+59 (5)	+71 (2)	+83 (10)	$\Sigma=$	
	Психосоматичні та психовегетативні порушення	+12 (3)	+24 (2)	+36 (5)	+48 (3)	+60 (2)	+72 (10)	+84 (5)	$\Sigma=$	
										$\Sigma=$

**Інтерпретація результатів.** Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

- 0 – 9 балів – симптом несформований;
- 10 – 15 балів – симптом на стадії формування;
- 16 і більше балів – симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів – домінуючі у фазі або у всьому синдромі емоційного вигорання. Методика дає можливість побачити провідні симптоми вигорання. Суттєвим є те, до якої фази формування емоційного вигорання належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Кількість набраних балів у кожній з фаз («напруження», «резистенція» та «виснаження») може коливатися в межах від 0 до 120 балів. Проте співставлення балів, отриманих за фазами, – неправомірне, оскільки не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Річ у тому, що вимірювані в них явища істотно різні – реакція на зовнішні та внутрішні чинники, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна стверджувати тільки те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менше балів – фаза несформована;
- 37 – 60 балів – фаза на стадії формування;
- 61 і більше балів – фаза сформована.

#### **1.3.4. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху (за Т. Елерсом)**

Опитувальник Т. Елерса для вивчення мотивації досягнення успіху прораховує шанси людини на успіх [33].

При виявленні мотивації до успіху Т. Елерс виходив із положення, що особистість, у якої переважає мотивація до успіху, володіє середнім або низьким рівнем ризику. Їй властиво уникати високого ризику. При сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху, однак такі люди багато працюють для досягнення успіху, прагнуть до нього.

Роботи Дж. Аткинсона, Х. Хекхаузена та ін. продемонстрували, що існує, як мінімум, три принципових мотиваційних вектори, які у вирішальній мірі визначають характер взаємозалежності діяльній активності та мотивації досягнення: індивідуальні суб'єктивні уявлення про ймовірність особистісного успіху і складності завдання, що стоїть перед індивідом; ступінь значущості для суб'єкта цього завдання і, в зв'язку з цим, сила прагнення підтримати і підвищити самооцінку; схильність конкретної особистості до адекватного приписування собі самій, іншим людям і обставинам відповідальності за успіх і невдачу.

З точки зору Д. Мак-Клелланда, мотивація досягнення може розвиватися і в зрілому віці в першу чергу за рахунок навчання. Як підкреслює Л. Джуелл «крім того, вона може розвиватися в контексті трудової діяльності, коли люди безпосередньо відчують всі переваги, пов'язані з досягненнями» [5].

Адекватна мотивація досягнення може закономірно формуватися і конструктивно реалізовуватися лише в рамках системи відносин, які характеризуються рисами справжнього співробітництва і, насамперед, гармонійного поєднання тиску, який не руйнує особистість: позитивного санкціонування за успіхи і непринизливої підтримки у разі невдачі.

**Інструкція.** «Вам буде запропоновано 41 питання, на кожне з яких дайте відповідь «так» чи «ні» ».

### ***Тестовий матеріал опитувальника***

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все сто процентов выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.

9. Когда я отказываюсь от трудного задания, то потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие — это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. На моем честолюбии легко сыграть.
18. Обычно заметно, когда я работаю без вдохновения.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.

37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работа других.

38. Многое, за что я берусь, я не довожу до конца.

39. Я завидую людям, которые не загружены работой.

40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.

41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я могу пойти и на крайние меры.

**Ключ до опитувальника.** По 1 балу нараховується за відповідь «так» на питання: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41 і «ні» — на наступні: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 і 39 .

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 і 40 не враховуються. Підраховується загальна сума балів.

**Інтерпретація методики.** Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до досягнення успіху.

Від 1 до 10 балів - низька мотивація до успіху ;

від 11 до 16 балів - середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів - помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бала - дуже високий рівень мотивації до успіху.

Дослідження показали, що люди, які помірно сильно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великому рівню ризику. Чим вища мотивація людини до успіху — досягнення мети, тим нижча готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху.

До того ж, людям, які мотивовані на успіх і мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику.

Ті, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше потрапляють в нещасні випадки, ніж ті, які мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач. І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (орієнтація на захист), то це перешкоджає мотиву до успіху — досягненню мети.



### 1.3.5. Методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач (за Т. Елерсом)

Тест призначений для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на уникнення невдач [33].

Особистість, у якої переважає мотив уникнення невдач, вважає за краще малий, або, навпаки, надмірно великий ризик, де невдача не загрожує престижу. У неї, як правило, високий рівень захисту і страху перед нещасними випадками. І вона частіше потрапляє в подібні неприємності. Домінування у людини мотиву уникнення невдач призводить до заниження самооцінки і рівня домагань. Повторювані невдачі можуть привести таку людину у стан звичної пригніченості, до стійкого зниження віри в себе і до хронічної боязні невдач. У таких людей, як правило, низький рівень розвитку мотивації досягнення. Люди з низьким рівнем мотивації до успіху проявляють невпевненість у собі, обтяжену виконуваною роботою. Виконання важких завдань викликає у них дискомфорт.

**Інструкція для учасників дослідження.** «Вам пропонується перелік слів з 30 рядків по три слова в кожному. В кожному рядку виберіть тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно вас характеризує, і відмітьте його».

**Ключ до методики.** Ви одержуєте по одному балу за вибори, наведені в ключі (перша цифра перед скісною лінією означає номер рядка, друга цифра після скісної лінії — номер стовпчика, у якому знаходиться потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, яке отримало один бал в першому рядку і в другому стовпчику — «пильний»). Інші вибірки балів не отримують.

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

**Бланк методики**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1. Смелый	бдительный	предприимчивый
2. Кроткий	робкий	упрямый
3. Осторожный	решительный	пессимистичный
4. Непостоянный	бесцеремонный	внимательный
5. Неумный	трусливый	недумающий
6. Ловкий	бойкий	предусмотрительный
7. Хладнокровный	колеблющийся	удалой
8. Стремительный	легкомысленный	боязливый
9. Незадумывающийся	жеманный	непредусмотрительный
10. Оптимистичный	добросовестный	чуткий
11. Меланхолический	сомневающийся	неустойчивый
12. Трусливый	небрежный	взволнованный
13. Опрометчивый	тихий	боязливый
14. Внимательный	неблагоразумный	смелый
15. Рассудительный	быстрый	мужественный
16. Предприимчивый	осторожный	предусмотрительный
17. Взволнованный	рассеянный	робкий
18. Малодушный	неосторожный	бесцеремонный
19. Пугливый	нерешительный	нервный
20. Исполнительный	преданный	авантюрный
21. Предусмотрительный	бойкий	отчаянный
22. Укрощенный	безразличный	небрежный
23. Осторожный	беззаботный	терпеливый
24. Разумный	заботливый	храбрый
25. Предвидящий	неустрашимый	добросовестный
26. Поспешный	пугливый	беззаботный
27. Рассеянный	опрометчивый	пессимистичный
28. Осмотрительный	рассудительный	предприимчивый
29. Тихий	неорганизованный	боязливый
30. Оптимистичный	бдительный	беззаботный

**Обробка та інтерпретація результатів.** Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту:

Від 2 до 10 балів — низький рівень мотивації до уникнення невдач.

Від 11 до 16 балів — середній рівень мотивації до уникнення невдач.

Від 17 до 20 балів — високий рівень мотивації до уникнення невдач.

Понад 20 балів — дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач.

Дослідження показали, що люди з високим рівнем захисту, тобто страхом перед нещасними випадками, частіше потрапляють в подібні неприємності, ніж ті, хто має високу мотивацію до успіху.

Дослідження також показали, що люди, котрі бояться невдач (високий рівень захисту) надають переваги малому, або, навпаки, надто великому ризику, де невдача не загрожує престижу. Установка на захисну поведінку в роботі залежить від трьох чинників:

- ступеня потенційного ризику;
- переважаючої мотивації;
- досвіду невдач па роботі.

Посилюють установку па захисну поведінку дві обставини:

- коли без ризику вдається отримати бажаний результат;
- коли ризикована поведінка призводить до нещасного випадку.

Досягнення ж безпечного результату при ризикованій поведінці, навпаки, послаблює установку на захист, тобто мотивацію до уникнення невдач.

### **1.3.6. Тест-опитувальник «Потреба в досягненні мети» (за Ю.М. Орловим)**

Методика «Потреба в досягненні мети» використовується для вимірювання потреби в досягненні мети, успіху і в цілому досягнень [10]. Чим вища у людини самооцінка, тим більш вона активна і націлена на досягнення. Потреба в досягненні перетворюється в такому випадку на особистісну властивість, установку.

Шкала оцінки потреби в досягненні успіху довела свою ефективність при підборі кадрів, оцінці мотивації праці, роботі з резервами кадрів,

супроводі резерву кадрів на висунення, діагностиці якостей, необхідних керівнику, у психології спорту та інших сферах.

Мотивація досягнення (успіху, мети) виражається у прагненні до поліпшення результатів, наполегливості в досягненні своїх цілей, і робить вплив на все людське життя.

Даний тест-опитувальник був розроблений Ю.М. Орловим у 1978 році. Методика включає в себе 23 питання. Середній час тестування — 10-15 хвилин.

**Інструкція.** «Вам пропонується ряд тверджень. Якщо Ви згодні з висловлюванням, то поряд з його номером напишіть «так» або поставте знак «+», якщо не згодні - «ні» («-»).

### ***Стимульний матеріал***

1. Думаю, что успех в жизни, скорее, зависит от случая, чем от расчета.

2. Если я лишусь любимого занятия, жизнь для меня потеряет всякий смысл.

3. Для меня в любом деле важнее не его исполнение, а конечный результат.

4. Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими.

5. По моему мнению, большинство людей живут далекими целями, а не близкими.

6. В жизни у меня было больше успехов, чем неудач.

7. Эмоциональные люди мне нравятся больше, чем деятельные.

8. Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы.

9. Поглощенный мыслями об успехе, я могу забыть о мерах предосторожности.

10. Мои близкие считают меня ленивым.

11. Думаю, что в моих неудачах повинны, скорее, обстоятельства, чем я сам.

12. Терпения во мне больше, чем способностей.

13. Мои родители слишком строго контролировали меня.

14. Лень, а не сомнение в успехе вынуждает меня часто отказываться от своих намерений.

15. Думаю, что я уверенный в себе человек.

16. Ради успеха я могу рискнуть, даже если шансы невелики.

17. Я усердный человек.

18. Когда все идет гладко, моя энергия усиливается.

19. Если бы я был журналистом, я писал бы, скорее, об оригинальных изобретениях людей, чем о происшествиях.

20. Мои близкие обычно не разделяют моих планов.

21. Уровень моих требований к жизни ниже, чем у моих товарищей.

22. Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей.

23. Я мог бы достичь большего, освободившись от текущих дел.

**Обработка результатов.** За каждую відповідь, яка збігається з ключем, ставиться 1 бал, відповіді сумуються.

**Ключ до тесту - опитувальника Орлова.**

відповіді «Так» («+») на питання: 2, 6, 7, 8, 14, 16, 18, 19, 21, 22, 23;

відповіді «Ні» («-») на питання: 1, 3, 4, 5, 9, 11, 12, 13, 15, 17, 20.

**Інтерпретація і розшифровка балів.**

0 - 6 балів - низька потреба в досягненнях.

7 - 9 балів - знижена потреба в досягненнях.

10 - 15 балів - середня потреба в досягненнях.

16 - 18 балів - підвищена потреба в досягненнях.

19 - 23 балів - висока потреба в досягненнях.

Особи з високим рівнем потреби в досягненнях відрізняються такими рисами:

- наполегливістю в досягненні своїх цілей;

- незадоволеністю досягнутим;

- постійним прагненням зробити справу краще, ніж раніше;

- схильністю сильно захоплюватися роботою;

- прагненням у будь-якому випадку пережити задоволення успіху;

- нездатністю погано працювати;

- потребою винаходити нові прийоми роботи у виконанні звичайних справ;

- відсутністю духу суперництва, бажанням, щоб і інші разом з ними пережили успіх і досягнення результату;
- незадоволеністю легким успіхом і несподіваною легкістю завдання;
- готовністю прийняти допомогу і допомагати іншим при вирішенні важких завдань, щоб спільно пережити радість успіху.

### **1.3.7. Методика «Особистісний диференціал» (варіант, адаптований в НДІ ім. В.М. Бехтерева)**

Метою розробки цієї методики було створення компактного і валідного інструменту вивчення певних властивостей особистості, її самосвідомості, міжособистісних відносин, який міг би бути застосований у клініко-психологічній та психодіагностичній роботі, а також у соціально-психологічній практиці [25].

Особистісний диференціал (ОД) був сформований шляхом репрезентативної вибірки слів сучасної російської мови, що описують риси особистості, з подальшим вивченням внутрішньої факторної структури своєрідної «моделі особистості», яка існує в культурі, і розвивається у кожної людини в результаті засвоєння соціального та мовного досвіду.

Із тлумачного словника російської мови Ожегова були відібрані 120 слів, що позначають риси особистості. Із цього вихідного набору відібрані риси, які найбільшою мірою характеризують полюси 3-х класичних чинників семантичного диференціала: 1. оцінки; 2. сили; 3. активності.

Випадковим чином вихідний набір рис був розбитий на 6 списків по 20 рис. Застосовувалися три паралельні методи класифікації рис усередині кожного з цих списків.

1. Оцінка піддослідними (за 100-бальною шкалою) вірогідності того, що людина, яка володіє властивостями особистості А, володіє і властивостями особистості В. У результаті усереднення ймовірностей індивідуальних оцінок отримані узагальнені показники уявлень про спряженість рис особистості, що складають так звану імпліцитну структуру особистості, властиву для всієї вибірки в цілому.

2. Кореляції між самооцінками за рисами особистості. Випробовувані заповнювали 6 бланків самооцінок, кожен з яких був складений із 20 рис особистості і вимагав оцінити їх наявність у випробуваного за 5-бальною шкалою.

3. 120 рис особистості оцінювалися за 3 шкалами (7 - бальними), що представляють фактори семантичного диференціала, оцінки усереднювалися.

В ОД відібрано 21 особистісну рису. У декількох випадках вихідний список не містив одного із членів необхідної антонімічної пари і був доповнений. Шкали ОД заповнювалися піддослідними з інструкцією оцінити самих себе за відібраними рисами особистості.

### *Бланк і ключ до методики*

Прізвище І.П. \_\_\_\_\_ Стать \_\_\_\_\_ Вік \_\_\_\_\_

1.	О	+	Обаятельный	3	2	1	0	1	2	3	Непривлекательный	-
2.	С	-	Слабый	3	2	1	0	1	2	3	Сильный	+
3.	А	+	Разговорчивый	3	2	1	0	1	2	3	Молчаливый	-
4.	О	-	Безответственный	3	2	1	0	1	2	3	Добросовестный	+
5.	С	+	Упрямый	3	2	1	0	1	2	3	Уступчивый	-
6.	А	-	Замкнутый	3	2	1	0	1	2	3	Открытый	+
7.	О	+	Добрый	3	2	1	0	1	2	3	Эгоистичный	-
8.	С	-	Зависимый	3	2	1	0	1	2	3	Независимый	+
9.	А	+	Деятельный	3	2	1	0	1	2	3	Пассивный	-
10.	О	-	Черствый	3	2	1	0	1	2	3	Отзывчивый	+
11.	С	+	Решительный	3	2	1	0	1	2	3	Нерешительный	-
12.	А	-	Вялый	3	2	1	0	1	2	3	Энергичный	+
13.	О	+	Справедливый	3	2	1	0	1	2	3	Несправедливый	-
14.	С	-	Расслабленный	3	2	1	0	1	2	3	Напряженный	+
15.	А	+	Суевливый	3	2	1	0	1	2	3	Спокойный	-
16.	О	-	Враждебный	3	2	1	0	1	2	3	Дружелюбный	+
17.	С	+	Уверенный	3	2	1	0	1	2	3	Неуверенный	-
18.	А	-	Нелюдимый	3	2	1	0	1	2	3	Общительный	+
19.	О	+	Честный	3	2	1	0	1	2	3	Неискренний	-
20.	С	-	Несамостоятельный	3	2	1	0	1	2	3	Самостоятельный	+
21.	А	+	Раздражительный	3	2	1	0	1	2	3	Невозмутимый	-

**Обробка результатів** цього психологічного тесту проводиться за допомогою ключа до тесту, або бланка тесту. Підраховуються значення О (оцінки), С (сили), А (активності). Їх максимальні значення можуть коливатися від +21 до -21. За цією версією їх кількісні рівні можуть мати такі значення:

- 17-21 - високий рівень;
- 8-16 - середній рівень;
- 7 і менше - низький рівень.

**Інтерпретація факторів ОД.** При застосуванні ОД для дослідження самооцінок значення фактора Оцінки (О) результати свідчать про рівень самоповаги. Високі значення цього фактора говорять про те, що випробуваний приймає себе як особистість, схильний усвідомлювати себе як носія позитивних, соціально бажаних характеристик, у певному сенсі задоволений собою.

Низькі значення чинника О вказують на критичне ставлення людини до самої себе, її незадоволеність власною поведінкою, рівнем досягнень, особливостями особистості, на недостатній рівень прийняття самої себе. Особливо низькі значення цього фактора в самооцінках свідчать про можливі невротичні або інші проблеми, пов'язані з відчуттям малої цінності своєї особистості.

При використанні ОД для вимірювання взаємних оцінок фактор О інтерпретується як свідчення рівня привабливості, симпатії, яким володіє одна людина у сприйнятті іншої. При цьому позитивні (+) значення цього чинника відповідають перевазі, що надається об'єкту оцінки, негативні (-) — його відкидання.

Фактор Сили (С) в самооцінці свідчить про розвиток вольових сторін особистості, як вони усвідомлюються самим піддослідним. Його високі значення говорять про впевненість у собі, незалежність, схильність розраховувати на власні сили у важких ситуаціях. Низькі значення свідчать про недостатній самоконтроль, нездатність триматися прийнятої лінії поведінки, залежності від зовнішніх обставин і оцінок. Особливо низькі оцінки свідчать і вказують на астенизацію і тривожність. У взаємних оцінках фактор (С) виявляє відносини домінування-підпорядкування, як вони сприймаються суб'єктом оцінки.



Фактор Активності (А) в самооцінках інтерпретується як свідчення екстравертованості особистості. Позитивні (+) значення вказують на високу активність, товариськість, імпульсивність; негативні (-) — на інтровертованість, певну пасивність, спокійні емоційні реакції. У взаємних оцінках відбивається сприйняття людьми особистісних особливостей одне одного.

При інтерпретації даних, отриманих за допомогою ОД, завжди слід пам'ятати про те, що в них відбиваються суб'єктивні, емоційно-сміслові уявлення людини про себе та інших людей, її ставлення, які можуть лише частково відповідати реальному стану справ, але часто самі собою мають першочергове значення.

**Використання методу ОД.** ОД може використовуватися у всіх тих випадках, коли необхідно отримати інформацію про суб'єктивні аспекти ставлення випробуваного до себе або до інших людей. У цьому контексті ОД зіставимо з двома категоріями психодіагностичних методів — з особистісними опитувальниками і соціометричними шкалами. Від особистісних опитувальників він відрізняється стислістю і прямою, спрямованістю на дані самосвідомості. Деякі традиційні, отримані за допомогою опитувальників характеристики особистості, можуть бути отримані і за допомогою ОД. Рівень самоповаги, домінантності-тривожності і екстраверсії-інтроверсії є досить важливим показником у таких клінічних завданнях, як діагностика неврозів, межових станів, диференціальна діагностика, дослідження динаміки стану в процесі реабілітації, контроль ефективності психотерапії і т.д. Стислість методу дає змогу використовувати його не тільки самостійно, але і в комплексі з іншими діагностичними процедурами.

Від соціометричних методів ОД відрізняється багатомірністю характеристик ставлень і більшою їх узагальненістю. Як метод отримання взаємних оцінок ОД можна рекомендувати до застосування у двох сферах: у груповій та сімейній психотерапії.

У груповій психотерапії ОД може бути використаний для дослідження таких сторін особистості і групового процесу в цілому, як підвищення рівня прийняття членами групи одне одного, зближення реальних і очікуваних оцінок, зменшення залежності від психотерапевта і т.д.

У сімейній психотерапії може виявитися корисною та можливість зіставлення різних точок зору на членів сім'ї (наприклад, дитини), між собою, яку представляє ОД, а також можливість диференційованої оцінки емоційної привабливості, статусу домінування-підпорядкування і рівня активності членів сім'ї (наприклад, подружжя). Корисним може виявитися варіювання предметів оцінки (наприклад, «яким має бути батько», «ідеальна дружина», «моя дружина думає, що я ...») з наступним обчисленням відстані між ідеальним і реальним, очікуваним і реальним і т.д. ОД може допомогти у визначенні дійсної природи невдоволення подружніми взаєминами (недостатня емоційна привабливість, уникнення відповідальності і т.д.), усвідомити роль дитини у сімейному конфлікті тощо.

## РОЗДІЛ 2.

### ЗАСОБИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ

#### 2.1. Основні принципи та правила побудови тренінгових програм

На сьогодні у психології існує велика кількість форм активного навчання, спрямованих на корекцію і розвиток певних психічних властивостей особистості. Однією з таких форм роботи є психологічний тренінг, який дає людині змогу самій формувати навички й уміння в побудові продуктивних психологічних та соціальних міжособистісних відносин, аналізувати соціально-психологічні ситуації зі своєї точки зору і позиції партнера, розвивати в собі здібності пізнання і розуміння себе та інших у процесі спілкування. Психологічний тренінг — це особлива форма групової роботи, яка навчає новим навичкам, допомагає освоїти інші психологічні можливості. Його особливість полягає у тому, що він навчає займати активну позицію, а засвоєння навичок відбувається в процесі діяльності, переживання та набуття особистого досвіду поведінки.

Саме тому ми вважаємо доцільним використання саме тренінгової форми роботи для розвитку професійної самосвідомості працівників освіти, оскільки вона дасть змогу якнайповніше виконати завдання програми та досягнути поставленої мети.

Останнім часом тренінг як форма активного навчання набув широкої популярності. Розрізняють тренінг ділового спілкування, тренінг продажів, поведінковий тренінг, тренінг чутливості, рольовий тренінг, відеотренінг та інші. Водночас поняття «тренінг» має широкий спектр трактувань. Зокрема, Д. Лі дає таке визначення: «Груповий тренінг — це будь-який процес набуття знань, умінь чи поведінкових навичок, у якому беруть участь більше двох осіб» [16].

Згідно з «Великим психологічним словником», тренінг — це «систематичне тренування або вдосконалювання певних навичок і поведінки учасників тренінгу» [26].

Багатьом людям ставало краще вже від усвідомлення того, що не тільки вони, але й інші відчувають подібні труднощі. У групі кожній людині гарантувалися підтримка й збереження таємниці всього, що

говорилося під час зустрічей, тому люди могли в умовах відносної психологічної безпеки розповісти про свої проблеми й труднощі, знову пережити важкі ситуації, не приховуючи своїх емоцій, почути думки інших людей, зокрема й фахівця-тренера, випробувати нові для них форми поведінки в ігрових моделях життєвих ситуацій [21].

У наш час слово «тренінг» використовується досить широко. Так називають інтенсивний курс навчання, що сполучає короткі теоретичні семінари й практичну обробку навичок за короткий строк. Зрозуміло, що психологічний тренінг стосується психологічних навичок: саморегуляції, розвитку власної особистості, спілкування й т.п., включаючи професійні навички, особливо важливі для тих, хто працює з людьми [30].

Тренінг у навчальному процесі є обов'язковим, а не добровільним і, якщо він буде проводитися формально, без створення особливої атмосфери, то не буде ефективним. Навчання за допомогою тренінгів істотно відрізняється від традиційних методів навчання (уроків, лекцій, семінарів) не тільки за формою проведення, але й за основними принципами. При звичайному навчанні школярів чи студентів навчають давати правильні відповіді, і тільки правильні. Помилки так чи інакше караються. При тренінгу ж до помилок ставляться поблажливо, вони розглядаються як необхідна частина процесу навчання [35].

Опишемо основні специфічні принципи роботи тренінгової групи і правила, що впливають із них:

#### I. Принцип і правило максимальної активності.

У процесі тренінгу учасники повинні утягуватися в спеціально організовані дії. Це може бути програвання тієї або іншої ситуації, виконання вправ, спостереження за поведінкою інших, обговорення своїх і чужих дій. Принцип активності, зокрема, опирається на відому зі сфери експериментальної психології ідею: людина засвоює 10 % того, що чує, 50 % того, що бачить, 70 % того, що проговорює, і 90 % того, що робить сама.

Активна поведінка, навіть не зовсім правильна, на тренінгових заняттях важливіша, ніж звичайне засвоєння інформації, тому потрібно бути терпимими до помилок, щоб учасники почували себе вільно й комфортно.

Для підтримки активності важливо прагнути до того, щоб зробити із тренінгу не рядове заняття, а подію. Тренінгові заняття в жодному разі не повинні бути нудними. Для цього їх важливо наповнити найрізноманітнішими видами активності. Усе, що відбувається на тренінгу, не повинне замикатися тільки на ньому й перетворюватися просто в гру. Постійно потрібно робити посилання на повсякденне життя, прагнути до максимального переносу отриманих навичок у практику.

#### II. Спілкування за принципом «тут і тепер».

На тренінгу учасники спілкуються «тут і тепер», тобто обговорюють не минулу або можливу поведінку, а тільки те, що робиться й говориться під час занять. Вважається, що в такий спосіб зменшується вплив психологічного захисту й підтримується психологічна безпека.

#### III. Принцип і правило персоніфікації висловлювань.

Суть його полягає у відмові від безособових мовних форм, які допомагають приховувати в повсякденному спілкуванні власну позицію того, хто говорить, або ж уникати прямих висловлювань у небажаних випадках. Тобто замість висловлювань: «вважається...», «деякі вважають, що ...» у групі потрібно спілкуватись, використовуючи форми: «я вважаю, що...» і т.п. За виконанням цього правила (як і всіх інших) повинен стежити ведучий тренінгу.

#### IV. Принцип дослідницької творчої позиції. Правило відсутності критики й безоціночності висловлювань.

У тренінговій групі потрібно прагнути до створення вільної творчої атмосфери. Для цього спеціально організуються проблемні, невизначені ситуації, що провокують учасників на несподівані, нестандартні висловлювання й учинки. У ході тренінгу учасники повинні мати можливість для себе реально усвідомити закономірності, уже відомі в психології, як свої власні особливості, свої особисті ресурси. З метою створення умов для творчої активності будь-яка критика на тренінгу повинна бути зведена до мінімуму й стосуватися тільки конкретного висловлювання або поведінки, а не особистості. Важливі навички, які виробляються на тренінгу: прийняття себе й іншого таким, який є, безоціночність суджень, вміння вислухати інших, уловити раціональне зерно в будь-якому висловлюванні й поведінці.

#### V. Принцип партнерського спілкування. Правило доброзичливості.

Партнерським спілкуванням є таке, при якому враховуються особливості кожного учасника, його почуття, емоції, переживання. Реалізація цього принципу створює у групі атмосферу безпеки, довіри, відкритості, що дає змогу учасникам групи експериментувати зі своєю поведінкою, не соромлячись помилок. Постійний діалог, повноцінне міжособистісне спілкування учасників спрямоване на вироблення поваги до чужої думки, довіри, на вбереження від взаємних підозр, нещирості, страху. Цей принцип тісно пов'язаний із принципом творчої, дослідницької позиції учасників групи.

VI. Принцип об'єктивації (усвідомлення) поведінки. Правило зворотного зв'язку.

Найважливіші моменти тренінгу — усвідомлення його учасниками мотивів своєї поведінки, перехід від імпульсивних дій до свідомої саморегуляції. Саме це дає людині змогу не тільки на тренінгу, але й надалі керувати своєю зовнішньою поведінкою і власним внутрішнім світом. Універсальним засобом об'єктивації такого усвідомлення є зворотній зв'язок. Тому є важливим обговорення всього, що відбувається в групі.

Гарну допомогу може надати відеозапис поведінки учасників групи в тих або інших ситуаціях з наступним переглядом і обговоренням. Треба враховувати, що відеозапис є дуже сильним засобом впливу, здатним вплинути негативним чином, тому ним варто користуватися з великою обережністю [35].

Необхідно відзначити, що в тренінгових групах, які добровільно відвідують незнайомі між собою люди, існує обов'язкове правило строгої конфіденційності й довірливого спілкування. Але в навчальній групі чи робочому колективі таке правило діяти не може, адже учасники постійно спілкуються між собою за межами тренінгу, у них багато загальних знайомих і все, що схвилювало їх на заняттях, може стати відомо стороннім, незважаючи на жодні правила. Тому обговорення повинні бути вільними, але коректними, про що було написано вище.

## **2.2. Особливості побудови програми розвитку професійної самосвідомості педагогічних працівників**

Виходячи із актуальності питання становлення та розвитку особистості фахівця, спираючись на зазначені принципи та вимоги до побудови тренінгових програм, нами була запропонована корекційно-розвивальна програма «Тренінгова програма розвитку професійної самосвідомості працівників освіти».

Зважаючи на структуру професійної самосвідомості [18; 19; 20; 22; 23], ми вважаємо за необхідне побудувати тренінгову програму відповідно до виділених компонентів, а саме когнітивного, емоційно-оцінного та регулятивного, а також включити вправи на розвиток ціннісно-сміслової сфери педагогів як фахівців та їх професійної мотивації.

Корекційно-розвивальна програма «Тренінгова програма розвитку професійної самосвідомості працівників освіти» орієнтована на допомогу учасникам в аналізі власних сильних та слабких сторін, їх ролі у професійній діяльності, створення умов для самопізнання, розвиток рефлексії та здатності гнучко реагувати на життєві ситуації, що створює умови для побудови конструктивних форм поведінки у фаховому середовищі, а також мотивувати учасників до подальшого особистісного та професійного розвитку.

Корекційно-розвивальна програма призначена як для педагогічних працівників, що уже мають досвід роботи в закладах освіти, так і для майбутніх педагогів, що знаходяться на старті професійної діяльності за фахом. Розробляючи дану програму, ми виходили із розуміння системного характеру самосвідомості та професійної самосвідомості зокрема. З огляду на це професійну самосвідомість педагогічних працівників, її динаміку та розвиток ми розглядали через призму цілісності особистості працівника освіти і намагались враховувати це при організації корекційних впливів.

При розробці корекційно-розвивальної програми ми спирались на особистісний принцип проведення психокорекційної роботи, відповідно до якого дослідник має враховувати, що формування, зміна будь-якого ставлення чи усталеного способу дії зачіпає цілісну особистість і

передбачає здійснення комплексного впливу на пізнавальну, емоційну, мотиваційну та дійову сфери психіки людини [45, с. 63].

Основною **метою** програми є створення психологічних умов для розвитку професійної самосвідомості педагогічних працівників.

Дана мета конкретизується в таких **завданнях**:

1. Допомогти учасникам у самопізнанні та аналізі себе у професії.
2. Розвинути в учасників уміння адекватно оцінювати свої якості та своє місце у професії.
3. Сприяти формуванню в учасників навичок самоконтролю та конструктивної поведінки у професійній діяльності.
4. Мотивувати учасників на перебудову неконструктивних мотивів поведінки та досягнення успіху.
5. Допомогти учасникам в усвідомленні власних життєвих смислів та осмисленості себе у професії.

Враховуючи природу та особливості досліджуваного явища, ми вважаємо за необхідне реалізовувати розроблену корекційно-розвивальну програму у формі групової роботи. Така форма аналізу та осмислення особистісних характеристик має переваги перед індивідуальною, оскільки може забезпечити ширші можливості спілкування та міжособистісної взаємодії працівників освіти, а також дає змогу розширити їх практичний досвід за рахунок збагачення досвідом інших членів групи [39].

З огляду на сутність феноменів самосвідомості та професійної самосвідомості зокрема, чинників їх становлення та розвитку, при організації корекційно-розвивальних впливів було виділено наступні змістові блоки:

1. Розвиток когнітивного компонента професійної самосвідомості.
2. Розвиток емоційно-оцінного компонента професійної самосвідомості.
3. Розвиток регулятивного компонента професійної самосвідомості.
4. Розвиток мотиваційного компонента професійної самосвідомості.
5. Розвиток ціннісно-сислового компонента професійної самосвідомості.



Корекційно-розвивальна програма включає в себе широкий спектр технік та прийомів, таких як ігрові методи, проєктивні методики, методи групової дискусії, аналіз та обговорення окремих ситуацій, рефлексія тощо [14; 16; 34; 35].

Тренінгова програма розрахована на 10 занять тривалістю в середньому 2,5-3 години кожне. Заняття проводяться двічі на тиждень. Кількість учасників групи складає 14-16 осіб.

Побудова програми проводилась на таких етапах:

**Перший етап** – організаційний: комплектування групи, виявлення та коригування мотивів учасників, з'ясування часу та місця занять.

**Другий етап** – знайомство: повідомлення учасникам основних принципів роботи групи, створення умов для швидкого та кращого знайомства учасників; обговорення ритуалів вітання та прощання у групі.

**Третій етап** – головна частина тренінгу: виконання вправ та програвання тренінгових ігор.

**Четвертий етап** – заключна частина: підбиття загальних підсумків, їх обговорення та побажання на майбутнє.

Заняття проводяться за наступною схемою:

1. Привітання.
2. Розминка, активізація учасників групи.
3. Введення правил групи (для занять 2-10 – повторення правил за необхідності).
4. Основні ігри та вправи, їх аналіз та обговорення.
5. Рефлексія заняття, що минуло.
6. Прощання.

Після тренінгових занять підводяться загальні підсумки тренінгу. Особливу увагу варто звернути на досягнення мети, що ставилася на початку роботи групи, а також оцінку ефективності проведення корекційно-розвивальних заходів. Доцільно отримати зворотній зв'язок від самих учасників тренінгу стосовно його ефективності.

Структура тренінгової програми подана у таблиці далі (табл. 2.1.).

**Структура тренінгової програми розвитку професійної  
самосвідомості працівників освіти**

<b>№ п/п</b>	<b>Тема заняття</b>	<b>Мета роботи</b>	<b>Процедури та вправи</b>
<i>Блок 1. Розвиток когнітивного компонента професійної самосвідомості</i>			
1.	Знайомство із собою	Знайомство учасників з програмою та одне з одним, а також створення умов для самопізнання.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вступне слово.</li> <li>2. Вправа-знайомство «Три імені».</li> <li>3. Наші правила.</li> <li>4. Вправа «Мої очікування».</li> <li>5. Вправа «Хвастощі».</li> <li>6. Вправа «Комісійний магазин».</li> <li>7. Рефлексія заняття.</li> </ol>
2.	Інша сторона мене	Допомога учасникам в аналізі власних сильних та слабких сторін, їх ролі у професійній діяльності.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вітання.</li> <li>2. Вправа «Затиск».</li> <li>3. Вправа «Як мені це здорово вдається».</li> <li>4. Вправа «Контраргументи».</li> <li>5. Підведення підсумків.</li> <li>6. Вправа «Подарунок».</li> </ol>
<i>Блок 2. Розвиток емоційно-оцінного компонента професійної самосвідомості</i>			
3.	Погляд на себе	Сприяння усвідомленню та адекватній оцінці учасниками своїх якостей, розвиток рефлексії.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вправа-розминка «Ревучий мотор».</li> <li>2. Вправа «Зустріч поглядами».</li> <li>3. Вправа «Автопортрет».</li> <li>4. Вправа « «Я-реальний», «Я-ідеальний», «Я в майбутньому» ».</li> <li>5. Вправа «Образ «Я» ».</li> <li>6. Рефлексія заняття.</li> </ol>

4.	Я і моє відображення	Розвиток в учасників уміння звертати увагу на власний внутрішній світ та здатності побачити себе очима інших.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вітання без слів.</li> <li>2. Вправа «На якій я сходинці».</li> <li>3. Вправа «Відбиття почуттів».</li> <li>4. Вправа «Яким мене бачать інші».</li> <li>5. Притча «Небездоганний».</li> <li>6. Рефлексія заняття «Тут і зараз».</li> </ol>
<i>Блок 3. Розвиток регулятивного компонента професійної самосвідомості</i>			
5.	Крок уперед	Формування і розвиток в учасників навичок конструктивної поведінки у професійному середовищі та при взаємодії з іншими.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вправа «Асоціації».</li> <li>2. Вправа «Заборонений рух».</li> <li>3. Вправа «Як сказати «ні»».</li> <li>4. Вправа «Перебільшена або повна зміна поведінки».</li> <li>5. Вправа «Гойдалка».</li> <li>6. Вправа «Організація діалогу».</li> <li>7. Рефлексія заняття.</li> </ol>
6.	Дія і протидія	Розвиток в учасників здатності гнучко реагувати на життєві та професійні ситуації та навичок самоконтролю.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вправа «Загальна увага».</li> <li>2. Вправа «Подарунок другу».</li> <li>3. Вправа «Невпевнені, впевнені й агресивні відповіді».</li> <li>4. Вправа «Досвід упевненої поведінки».</li> <li>5. Вправа «Агресивний контакт».</li> <li>6. Рефлексія заняття.</li> </ol>
<i>Блок 4. Розвиток мотиваційного компонента професійної самосвідомості</i>			

7.	Оцінка за поведінку	Допомога учасникам в аналізі переважаючих мотивів власної поведінки та визначенні їх доцільності.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вправа-розминка «Прорвись у коло».</li> <li>2. Вправа «Прогноз погоди».</li> <li>3. Вправа «Нестандартна поведінка».</li> <li>4. Вправа «Тема успіху».</li> <li>5. Вправа «Аналіз своїх виправдань».</li> <li>6. Вправа «Попроси себе».</li> <li>7. Рефлексія заняття.</li> </ol>
8.	Хочу і буду!	Мотивування учасників на досягнення успіху у професійній діяльності та особистому житті.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вправа «Зіпсований телефон» з асоціаціями».</li> <li>2. Вправа «Картинна галерея».</li> <li>3. Вправа «Як ти вчиниш?»</li> <li>4. Вправа «Уникнення невдач».</li> <li>5. Вправа «Успіх у минулому».</li> <li>6. Вправа «Вірити і старатися».</li> <li>7. Рефлексія заняття.</li> </ol>
<i>Блок 5. Розвиток ціннісно-сислового компонента професійної самосвідомості</i>			
9.	У пошуках сенсу	Допомога учасникам у визначенні та усвідомленні їх життєвих і професійних цінностей та смислів.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вправа-розминка «Привіт!»</li> <li>2. Вправа «Знайди пару».</li> <li>3. Вправа «Девіз».</li> <li>4. Вправа «Сценарії і ролі».</li> <li>5. Вправа «Легкі радощі».</li> <li>6. Вправа «Сенс мого життя».</li> <li>7. Вправа «Загальна оцінка дня».</li> <li>8. Рефлексія заняття.</li> </ol>

10.	Усе в моїх руках	Аналіз знань і вмінь, набутих учасниками протягом занять, та особистісних змін за час програми, заохочення учасників до подальшого розвитку як особистості і як фахівця.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вправа «Не впусти».</li> <li>2. Вправа «Ресурсний стан».</li> <li>3. Вправа «Три господарки».</li> <li>4. Вправа «Яким я хочу стати».</li> <li>5. Вправа «Очікування».</li> <li>6. Рефлексія всього циклу тренінгових занять.</li> <li>7. Вправа-прощання «Спасибі за приємне заняття».</li> </ol>
-----	------------------	--	--

Узагальнюючи, слід підкреслити, що забезпечення психологічних умов становлення та розвитку професійної самосвідомості працівників освіти є багатоплановим процесом, тобто потребує цілеспрямованих системних впливів. Запропонована тренінгова програма може бути використана при вирішенні завдань, пов'язаних із цією проблематикою.

### **2.3. Тренінгова програма розвитку професійної самосвідомості працівників освіти**

#### *БЛОК 1. РОЗВИТОК КОГНІТИВНОГО КОМПОНЕНТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ*

#### **ЗАНЯТТЯ 1. ЗНАЙОМСТВО ІЗ СОБОЮ**

**Мета заняття:** Знайомство учасників з програмою та одне з одним, а також створення умов для самопізнання.

##### **1. ВСТУПНЕ СЛОВО.**

Доброго дня, шановні учасники! Сьогодні ми розпочинаємо участь у тренінговій програмі, спрямованій на розвиток професійної

самосвідомості педагогів. Наша робота триватиме протягом 5 тижнів, ми будемо зустрічатися двічі на тиждень. Сподіваюсь, результат спільної роботи буде плідним. Тож почнімо знайомитися одне з одним!

## 2. ВПРАВА-ЗНАЙОМСТВО «ТРИ ІМЕНІ».

Кожному учасникові видається по три картки. На картках потрібно написати три варіанти свого імені (наприклад, як вас називають родичі, колеги та близькі друзі). Потім кожен член групи представляється, використовуючи ці імена й описуючи ту сторону свого характеру, що відповідає цьому імені, а може бути слугувала причиною виникнення цього імені.

## 3. НАШІ ПРАВИЛА.

Для того, щоб досягти гармонії в роботі, необхідно виробити правила, якими будуть керуватись учасники. Група методом «мозкового штурму» встановлює правила ефективної взаємодії, відповідаючи на запитання: «Що потрібно зробити для того, щоб робота в групі була ефективною?»

*Інструкція.* Для роботи нашої групи нам необхідні правила. Пропонуємо обговорити такі орієнтовні правила роботи:

**1. Спілкування на основі довіри.** Важливо, щоб учасники максимально довіряли одне одному. Створення атмосфери довіри можна почати з пропозиції прийняти єдину форму звертання один до одного на «ти». Це психологічно ставить усіх у рівні позиції, зокрема і ведучого, незалежно від віку, соціального статусу, життєвого досвіду і т.д.

**2. Спілкування за принципом «тут і тепер».** Під час заняття аналізуються ті процеси, думки, емоції, відчуття, які проявляються під час занять, тим самим забороняється обговорення ситуацій минулого та проектування майбутніх ситуацій. Це правило дасть змогу кожному учаснику сконцентруватись на власних емоціях, думках, розвинути навички самоаналізу. Важливо вміти говорити про свої актуальні відчуття і думки. Розвинена рефлексія допомагає людині бути самокритичною, краще пізнавати себе і власні особистісні особливості, а також розуміти стани інших членів тренінгової групи. Тому під час занять всі говорять

лише про те, що турбує їх саме зараз, і обговорюють те, що відбувається з ними у групі.

**3. «Я-висловлювання».** Для більш відвертого спілкування під час занять варто відмовитись від безособового мовлення, яке допомагає приховувати власну позицію і, тим самим, уникати її усвідомлення. Тому ми замінюємо висловлювання типу: «Більшість людей вважає, що...» — на таке: «Я вважаю, що...» тощо. Це передбачає відмову від безадресних суджень про інших.

**4. Бути щирим у спілкуванні.** Учасники групи намагаються говорити лише про те, що відбувається у групі. Якщо немає бажання висловитись щиро і відверто, краще промовчати. Це правило означає відверте висловлювання своїх почуттів щодо дій інших учасників і до самого себе. Той, хто дає оцінку, повинен проявити толерантність до іншого.

**5. Конфіденційність.** Все, що відбувається під час занять, ні в якому разі не розголошується. Ми впевнені в тому, що ніхто не розповість про переживання людини, про те, чим вона поділилась. Це допомагає нам бути щирими, сприяє саморозкриттю. Ми довіряємо одне одному і групі в цілому.

**6. Бути активним та нести відповідальність за результати роботи у групі.** Це норма поведінки, згідно з якою ми в будь-яку хвилину реально включені в роботу. Активно дивимось, слухаємо, відчуваємо партнера і колектив у цілому. Потрібно пам'ятати, що ефективність роботи тренінгової групи залежить від внеску кожного її учасника та необхідності працювати не тільки для себе, на вирішення власних проблем, а й на інших, так як допомога іншому є способом пізнати себе.

**7. Правило «СТОП!»** Той учасник групи, який не бажає відповідати на будь-яке запитання, брати участь у будь-якій грі, процедурі з причини небажання бути щирим або з причини неготовності до відвертості, має право сказати «Стоп!» і таким чином виключити себе з участі у процедурі. Проте це правило бажано використовувати за можливості нечасто, оскільки воно обмежує людину у пізнанні себе.

**8. Повага до того, хто говорить.** Коли висловлюється хтось із учасників, ми його уважно слухаємо, даючи можливість сказати те, що він

бажає. Не критикуємо і визнаємо право на висловлення своєї власної думки. Правило передбачає неможливість переривати того, хто говорить.

**9. Неприпустимість безпосередніх оцінок людини.** Під час обговорення того, що відбувається, ми оцінюємо не учасника, а лише його дії і поведінку. Ми не використовуємо висловлювання типу: «Ти мені не подобаєшся», а говоримо: «Мені не подобається твоя манера спілкування».

Цей перелік правил може бути доповнений тими, які зазначили самі учасники тренінгової групи. Під час прийняття правил роботи групи, тренер уточнює у учасників групи зміст кожного правила (що саме вкладають у значення того чи іншого правила).

Всі правила, обрані учасниками групи, записуються на ватмані і висять на стіні протягом усіх днів роботи в групі.

#### 4. ВПРАВА «МОЇ ОЧІКУВАННЯ».

Учасникам роздаються невеликі аркуші паперу. Ведучий просить написати на них те, чого вони чекають від цих зустрічей. Після цього кожний озвучує свої думки, а аркуші збираються на зберігання у «таємничу скриньку» для рефлексії на останньому занятті.

#### 5. ВПРАВА «ХВАСТОЦІ».

Ця вправа призначена для створення умов і формування навичок саморозкриття, удосконалювання навичок групового виступу.

Учасники сідають у велике коло й одержують завдання (час для підготовки 2-3 хвилини). Кожний повинен похвастатися перед групою якою-небудь своєю якістю, умінням, здатністю, розповісти про свої сильні сторони — про те, що він любить і цінує в собі, що дає змогу досягти успіху у професійній діяльності.

На виступ виділяється 1 хвилина. По закінченні всіх виступів група обговорює відчуття, що виникли у процесі виконання вправи.

#### 6. ВПРАВА «КОМІСІЙНИЙ МАГАЗИН».

Пропонується пограти в комісійний магазин. Товари, які приймає продавець — це особистісні та професійні якості, наприклад: доброта, нещирість, відкритість. Учасники записують на картку риси свого



характеру, як позитивні, так і негативні. Потім пропонується зробити торг, у якому кожний з учасників може позбутися якоїсь непотрібної якості, або її частини, і придбати що-небудь необхідне. Наприклад, комусь для ефективного життя та успіху у діяльності не вистачає красномовства, і він може запропонувати за нього якусь частину свого спокою й урівноваженості.

Після закінчення завдання підводять підсумки й обговорюються враження.

На вправу приділяється 20-25 хвилин.

## 7. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ.

Група сідає в коло, і всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що сподобалося? Що не сподобалось? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому? Які побажання до групи, до тренера? Не треба нікого примушувати висловлюватися, говорять тільки за бажанням, проте бажано, щоб висловилося якомога більше учасників.

## ЗАНЯТТЯ 2.

### ІНША СТОРОНА МЕНЕ

**Мета заняття:** Допомога учасникам в аналізі власних сильних та слабких сторін, їх ролі у професійній діяльності.

#### 1. ВІТАННЯ.

*Інструкція.* Зараз наше завдання буде полягати в тому, щоб привітати протягом хвилини якомога більшу кількість учасників групи. Можна привітати одного учасника кілька разів.

*Обговорення.* Як ви почували себе під час вправи?

Контакт із ким із членів групи вам запам'ятався?

Що, на вашу думку, до цього призвело?

#### 2. ВПРАВА «ЗАТИСК».

Ця вправа призначена для зняття психофізіологічних «затисків» і формування прийомів стану релаксації.

Учасники сідають у свідомо незручну позу. При цьому в певних м'язах або суглобах виникає локальна напруга, «затиск». Необхідно протягом декількох хвилин точно виділити область затиску й зняти його, розслабитися.

У кінці учасники діляться своїми враженнями й відчуттями.

### 3. ВПРАВА «ЯК МЕНІ ЦЕ ЗДОРОВО ВДАЄТЬСЯ».

1 етап.

*Інструкція.* Кожний по черзі розповість групі про яку-небудь справу, що йому особливо вдається. Будь ласка, розповідайте, коли це у вас почало виходити, про ваші почуття із цього приводу. Якщо ви будете говорити про які-небудь «предметні» успіхи — у готуванні їжі, шитті, ремонті, танцях і т.п., — не забувайте розповісти про те, для кого ви це робите і як дізнаєтеся про те, чи вдається вам зробити комусь приємність.

2 етап.

*Інструкція.* Тепер так само по черзі треба розповісти про власні успіхи у професійній діяльності, почуття, які при цьому виникають та реакцію інших на вашу роботу.

*Обговорення.* Що ви почували, коли говорили самі й коли слухали інших?

Чия розповідь вас особливо зачепила? Як ви думаєте, чому?

### 4. ВПРАВА «КОНТРАРГУМЕНТИ».

Ця вправа призначена для створення умов для саморозкриття, уміння вести полеміку й контраргументацію.

Кожен член групи повинен розповісти іншим учасникам про свої слабкі сторони — про те, що він не приймає в собі. Це можуть бути риси характеру, звички, що заважають у житті, не дають змоги успішно виконувати професійну діяльність та почувати себе фахівцем і які хотілося б змінити.

Інші учасники уважно слухають і по закінченні виступу обговорюють сказане, намагаючись привести контраргументи, тобто те, що можна протиставити відзначеним недолікам або навіть показуючи, що наші слабості в одних випадках, стають нашою силою в інших.

На вправу приділяється 40-50 хвилин.

## 5. ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ.

Наприкінці заняття підводять загальні підсумки всіх етапів роботи. Початку дискусії передують обмін питаннями-відповідями, список питань складається групою. Список питань може бути таким:

- У чому для мене виражаються ускладнення самопізнання, самосприйняття?

- Які слова або словосполучення я говорю собі при цьому?

- Що я при цьому відчуваю?

- Що перешкоджає мені самореалізуватися у житті і професії?

Пропонується уникати повторень і надмірно узагальнених, малодиференційованих питань-відповідей, мовних штамтів, стереотипних висловлень. При відповідях можливі зустрічні питання, що прояснюють:

- Що саме ти маєш на увазі?

- Які прояви ти маєш на увазі?

По закінченні дискусії доцільно провести творчу заключну комплексну письмову (або усну) аналітичну роботу (10-15 хвилин), з відповідями на дві групи питань:

- 1) що мені вдалося (не вдалося) досягти в ході заняття;

- 2) що сподобалось (не сподобалось) у ході заняття при взаємній (із тренером) рефлексії отриманих відповідей.

## 6. ВПРАВА «ПОДАРУНОК».

Учасники стають у коло.

*Інструкція.* Зараз ми будемо робити одне одному подарунки не прощання. Починаючи з ведучого, кожний по черзі засобами пантоміми зображує якийсь предмет і передає його своєму сусідові праворуч (морозиво, їжачка, гирю, квітку й т.п.)

## БЛОК 2. РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНО-ОЦІННОГО КОМПОНЕНТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ

### ЗАНЯТТЯ 3. ПОГЛЯД НА СЕБЕ

**Мета заняття:** Сприяння усвідомленню та адекватній оцінці учасниками своїх якостей, розвиток рефлексії.

#### 1. ВПРАВА-РОЗМИНКА «РЕВУЧИЙ МОТОР».

*Інструкція:* Ви бачили справжні автомобільні перегони? Зараз ми організуємо щось подібне до автогонок по колу. Уявіть собі ревіння гоночного автомобіля — «Рррмм!» Один з вас починає, вимовляючи «Рррмм!» і швидко повертає голову ліворуч або праворуч. Його сусід, у чію сторону він повернувся, відразу «вступає в гонку» і швидко вимовляє своє «Рррмм!», повернувшись до наступного сусіда. Таким чином, «ревіння мотора» швидко передається по колу, поки не зробить повний оборот. Хто хотів би почати?

#### 2. ВПРАВА «ЗУСТРІЧ ПОГЛЯДАМИ».

*Інструкція.* Варіант 1. Всі учасники стоять у колі, опустивши голови вниз. По команді ведучого вони одночасно піднімають голови. Їхнє завдання — зустрітися із кимось поглядом. Та пара гравців, якій це вдалося, залишає коло.

Варіант 2. Відрізняється протилежною постановкою завдання — ні з ким не зустрітися поглядом.

#### 3. ВПРАВА «АВТОПОРТРЕТ».

*Інструкція.* Уявіть собі, що у вас має бути зустріч із незнайомою людиною й потрібно, щоб вона впізнала вас. Опишіть себе. Знайдіть такі ознаки, які виділяють вас із юрби. Опишіть свій зовнішній вигляд, ходу, манеру говорити, одягатися; властиві вам жести.

Далі можливі 2 варіанти:

Варіант 1. Робота відбувається в парах. Учасники по черзі представляють партнерові свої самоописи. У процесі розповіді одного з партнерів інший може задавати уточнюючі питання для того, щоб

«автопортрет» був більш повним. На обговорення в парах приділяється 15-20 хвилин.

Варіант 2. Ведучий збирає описи й зараховує їх по черзі. Після прочитання кожного опису учасники повинні вгадати, про кого йде мова.

*Обговорення.* Чи легко було описувати себе? Що було найскладнішим? Що ви почували, коли зачитували ваш «автопортрет»?

Наскільки точними були описи? Які труднощі виникали при вгадуванні людини? Що вам допомагало?

#### 4. ВПРАВА «Я-РЕАЛЬНИЙ», «Я-ІДЕАЛЬНИЙ», «Я В МАЙБУТНЬОМУ» ».

*Інструкція.* Намалуйте малюнки: «Я-реальний», «Я-ідеальний», «Я в майбутньому».Зробіть акцент на професійну сферу. Можна малювати як завгодно, зокрема й зображувати себе у вигляді яких-небудь тварин. Можна зображувати й навколишні предмети, але головне — себе. Тобто, наприклад: «зараз я ще навчаюсь, але в майбутньому в мене буде високооплачувана робота», або «яким буду саме Я». Якість малюнка принципового значення не має.

На занятті учасники представляють свої малюнки на загальний огляд (можна їх розвісити на стіні). За малюнками їм пропонується відповісти на наступні питання:

Який «Я-реальний»?

Який «Я-ідеальний»?

У чому основні відмінності «Я-реального» від «Я-ідеального»?

Як можна наблизити «Я-реальне» до «Я-ідеального» і що я для цього роблю й буду робити в майбутньому?

Ким я буду?

Як цього досягти?

Що я зараз роблю для цього?

#### 5. ВПРАВА «ОБРАЗ «Я» ».

Кожному учасникові пропонується вимовити слово «Я» з тільки йому властивою інтонацією, мімікою, жестами. Потрібно зробити це так, щоб одним словом якомога повніше виразити сприйняття свого «Я», свою індивідуальність і своє місце у світі.

## 6. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ.

Група сідає в коло, і всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що сподобалося? Що не сподобалось? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому? Які побажання до групи, до тренера? Не треба нікого примушувати висловлюватися, говорять тільки за бажанням, проте бажано, щоб висловилося якомога більше учасників.

## ЗАНЯТТЯ 4.

### Я І МОЄ ВІДОБРАЖЕННЯ

**Мета заняття:** Розвиток в учасників уміння звертати увагу на власний внутрішній світ та здатності побачити себе очима інших.

#### 1. ВІТАННЯ БЕЗ СЛІВ.

*Інструкція.* Зараз ми спробуємо привітати протягом трьох хвилин якомога більшу кількість членів групи, але без слів, використовуючи лише можливості нашого тіла, погляду, міміки й жестикуляції. Можна привітати одного учасника кілька разів. Постарайтеся спробувати якомога більше різних можливостей для вітання. Не забувайте про посмішку.

*Обговорення.* Які варіанти вітання вам найбільше сподобалися?

Яку кількість можливостей невербального вітання вам вдалося використати?

Як партнер реагує на вітання, яке супроводжується дружньою невербальною поведінкою?

Як партнер реагував на дотики або зменшення дистанції?

*Примітка.* Вправу краще виконувати під ритмічну музику.

#### 2. ВПРАВА «НА ЯКІЙ Я СХОДИНЦІ».

Вправа допомагає учасникам вибудувувати адекватну оцінку себе як особистості і як фахівця.

Учасникам дається бланк із намальованою на ньому драбинкою з 10 щаблів. Дається *інструкція*: «Намалюйте себе на тій сходинці, на якій, як ви вважаєте, зараз перебуваєте». Тепер зобразіть за допомогою іншого

символа себе як фахівця, працівника, тобто оберіть ту сходинку, на якій знаходитесь у професійній сфері.

Після того, як усі намалювали, ведучий повідомляє ключ до цієї методики:

- 1-4 сходинка – самооцінка занижена
- 5-7 сходинка – самооцінка адекватна
- 8-10 сходинка – самооцінка завищена

У групі проводиться обговорення отриманих результатів. Висловитися можуть усі бажаючі.

### 3. ВПРАВА «ВІДБИТТЯ ПОЧУТТІВ».

*Обладнання:* підготовлені аркуші з надрукованою таблицею.

*Інструкція.* На аркуші паперу треба накреслити таблицю. Учасники вивчають зміст лівого стовпчика. Напроти кожного прикладу треба написати виражене мовцем почуття: «Що співрозмовник намагається мені цим сказати?» Наприкінці порівняти відповіді з «правильними».

<i>Слова мовця</i>	<i>Почуття, що виражається</i>
1. Я ситий по горло вашими вибаченнями. 2. Добре, я вибачаюся! Що ще ви від мене хочете? 3. Якби я й спробував, я однаково не зміг би підготувати у той момент інший документ. 4. Ви хочете мене перевірити? 5. Я б з нею так не обійшовся. 6. Не могли б ви перенести обговорення наших звітів на наступний тиждень? У мене в п'ятницю ще одне випробування. 7. Здається, він все робить краще незважаючи на те, що в нього немає такого досвіду, як у мене. 8. Я не можу зрозуміти цих людей. Може, досить їм догоджати!	

9. Я ніколи більше не буду їй допомагати. Навіть ні слова подяки, за все, що я зробив для неї!

10. Ми могли б спробувати знову, але чесно кажучи, я думаю, що цього робити не варто.

*Обговорення.* Під час обговорення кожний може обґрунтувати свої відповіді, оскільки «правильні» відповіді недосконалі. Багато чого залежить від контексту й від інтонації, з якої вимовляють ті або інші слова.

Правильні відповіді:

1. Роздратування, бажання одержати, нарешті, результат.
2. Переконаність у тім, що сказано достатньо.
3. Утома.
4. Непевність, бажання одержати підтримку.
5. Жаль, почуття провини.
6. Перевантаженість роботою, нестача часу.
7. Замилування, заздрість.
8. Занепад духу, бажання «вийти із гри».
9. Гіркота, образа.
10. Скептицизм, сумнів.

#### 4. ВПРАВА «ЯКИМ МЕНЕ БАЧАТЬ ІНШІ».

*Матеріали.* Папір, олівці, фломастери.

*Інструкція.* Зараз кожен учасник намалює три малюнки на тему «Яким мене бачать:

- о друзі;
- о родина;
- о колеги».

Малювати можна в будь-якому варіанті, зокрема й зображувати себе у вигляді тварини або предмета. Малювати потрібно швидко, не замислюючись, перше, що прийде в голову. Якість малюнка принципового значення не має.



*Обговорення.* Малюнки виставляються на загальний огляд. Кожний по черзі дає пояснення. Особливо цікаві малюнки від імені колег. Чи погодяться з ними учасники із групи? Негативні судження не висловлюються, тільки позитивні!

## 5. ПРИТЧА «НЕБЕЗДОГАННИЙ».

Учасникам пропонується прослухати притчу.

### *Притча*

В одного водноноса було два великих глиняних горщика. Один з них був із тріщиною, через яку половина води витікала на шляху від джерела до села, а інший горщик був бездоганний. Два роки водоніс приносив лише півтора горщика води своїм односельцям.

Бездоганний горщик пишався своїми досягненнями. А тріснутий горщик дуже соромився своєї недосконалості, був нещасним, адже міг зробити тільки половину того, для чого був призначений.

Якось він заговорив з водноносом:

- Я соромлюся і хочу вибачитись перед тобою.

- Чому? Чого ти соромишся?

- Через цю тріщину в моєму боці протікає вода. Ти робив свою роботу, але через мій недолік отримував тільки половину результату, – пригнічено сказав горщик.

Що ж відповів йому водоніс?

- Подивися на ці квіти на узбіччі. Ти помітив, що вони ростуть тільки на твоїй стороні дороги, а не на боці іншого горщика? Річ у тому, що я завжди знав про твій недолік. Кожного дня, коли ми йшли від джерела, ти поливав квіти. Протягом двох років я милувався ними. Без тебе, такого як ти є, не було б такої краси ...!

*Обговорення:*

На які думки наштовхнула вас ця притча?

Які висновки для себе ви зробили?

Чи може притча щось сказати про людину у професійній сфері?

## 6. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ «ТУТ І ЗАРАЗ».

Запропонувати кожному учаснику висловити своє розуміння того, що відбувається в групі і з групою, та описати свої почуття й переживання, думки, які виникають у процесі роботи.

## БЛОК 3. РОЗВИТОК РЕГУЛЯТИВНОГО КОМПОНЕНТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ

### ЗАНЯТТЯ 5. КРОК УПЕРЕД

**Мета заняття:** Формування і розвиток в учасників навичок конструктивної поведінки у професійному середовищі та при взаємодії з іншими.

#### 1. ВПРАВА «АСОЦІАЦІЇ».

*Інструкція.* Згадайте особистісну якість, що починається на ту ж букву, що й ваше ім'я, наприклад: «Настя — наполеглива», «Володимир — вільний». Потім кожен учасник вимовляє своє ім'я, додаючи до нього придуману якість. Причому кожен наступний учасник повторює все те, що говорили до нього.

#### 2. ВПРАВА «ЗАБОРОНЕНИЙ РУХ».

Ця гра на увагу. Ведучий пояснює, що всі учасники гри повинні повторювати рухи, які він буде їм показувати, крім одного — «забороненого», наприклад, обхвату руками голови. Ведучий здійснює різні рухи руками, ногами, головою, корпусом. Зловивши підходящий момент, показує «заборонений» рух. Той, хто його повторить або навіть тільки спробує повторити, вважається таким, що порушив правила гри, і повинен вийти з неї. Спочатку ведучий проводить гру в повільному темпі, даючи можливість засвоїти головне правило.

#### 3. ВПРАВА «ЯК СКАЗАТИ «НІ»».

*Матеріали.* По чотири аркуші для запису ситуацій на кожного з учасників.

*Інструкція 1.* Чи було останнім часом так, що ви не змогли відмовити керівнику чи колезі у проханні або вимозі, хоча внутрішньо сильно не хотіли виконувати це прохання (вимогу)? Чи можете ви згадати ситуацію, коли ви не змогли сказати «ні», і це привело до дуже неприємного для вас наслідку? Будь ласка, запишіть ці ситуації на бланках.

*Інструкція 2.* Згадайте й запишіть ситуацію (ситуації), у якій вам удалося відмовити в проханні або вимозі на роботі.

Кожен учасник зачитує опис своїх ситуацій групі.

*Обговорення.* У яких ситуаціях вам важче всього відмовити? До чого це призводить? Що допомагає зважитися відмовити?

*Інструкція 3.* Група вибирає дві-три найцікавіші з описаних ситуацій і грає їх. У кожному діалозі діють автор ситуації та інший учасник, який зображає того, хто просить про щось.

*Обговорення.* Дозволяється висувати свої варіанти поведінки, якщо вони здаються вам більш доцільними. Не треба нікого критикувати.

#### 4. ВПРАВА «ПЕРЕБІЛЬШЕНА АБО ПОВНА ЗМІНА ПОВЕДІНКИ».

Це рольова гра, у якій членам групи дається можливість програти свої внутрішньоособистісні конфлікти. Розігрування ролей використовується для розширення усвідомлення поведінки й можливості її зміни.

Учасник сам вибирає небажану особисту поведінку, або група допомагає йому вибрати поведінку, що ним не усвідомлюється.

Якщо учасник групи не усвідомлює цієї поведінки, він повинен перебільшити її. Наприклад, боязкий член групи повинен говорити голосним авторитарним тоном, постійно хвастаючись. Якщо ж учасник усвідомлює поведінку й вважає її небажаною, він повинен повністю змінити її. На розігрування ролей кожному дається 5-7 хвилин. Потім всі учасники діляться своїми спостереженнями й почуттями.

#### 5. ВПРАВА «ГОЙДАЛКА».

Важлива навичка мовного спілкування — уміння побудувати свою мову згідно зі своїми цілями й своєю роллю щодо співрозмовника. У

різних ситуаціях та сама людина може командувати або підкорятися. Зміну двох цих крайніх позицій можна зрівняти з гойдалкою: коли командуємо, гойдалка виявляється нагорі, коли просимо, гойдалка опускається вниз.

Учасники поєднуються в пари. Один просить іншого що-небудь дати або зробити просту дію спочатку у вимогливій, твердій формі, а потім те ж саме говорить м'яко, навіть підлещуючись. Далі йде зміна ролей, зміна партнерів по колу.

*Обговорення.* Якими були ваші емоції в кожній ситуації? Усі проговорюють емоції, що виникли при тому або іншому ставленні.

## 6. ВПРАВА «ОРГАНІЗАЦІЯ ДІАЛОГУ».

*Матеріали.* Парна кількість карток, на яких написані по три слова — можливі теми більш-менш жартівливих діалогів, наприклад:

1 учасник

Їжачок

Літак

Сорочка

І т.п.

2 учасник

Гриби

Сніг

Черевики

*Інструкція.*

Етап 1. Запрошуються двоє добровольців. Їм дають картки із трьома темами, на які вони повинні «вивести» свого партнера. Ніхто, крім самого учасника, не знає, що написано на його картці. Інші спостерігають.

Етап 2. Далі всі учасники розбиваються на пари й відпрацьовують уміння захоплювати ініціативу в розмові, переводячи розмову з партнером у потрібне русло, причому робити це потрібно акуратно, так, щоб партнер не здогадався, які теми задані іншому учасникові.

Вправа закінчується, коли учасники виконують завдання (або відмовляться від нього), але не більш, ніж через 20 хвилин.

*Обговорення.* Було завдання для вас складним або простим?

Що ви почували, коли вам вдавалося перейти до потрібної теми?

Коли не вдавалося?

Чи догадувалися ви про теми, до яких прагнув ваш партнер? За якими ознаками?

## 7. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ.

Група сідає в коло, і всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що сподобалося? Що не сподобалось? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому? Які побажання до групи, до тренера? Не треба нікого примушувати висловлюватися, говорять тільки за бажанням, проте бажано, щоб висловилося якомога більше учасників.

## ЗАНЯТТЯ 6. ДІЯ І ПРОТИДІЯ

**Мета заняття:** Розвиток в учасників здатності гнучко реагувати на життєві та професійні ситуації та навичок самоконтролю.

### 1. ВПРАВА «ЗАГАЛЬНА УВАГА».

Учасники можуть вільно рухатися по аудиторії. Всім учасникам гри пропонується виконати наступне завдання будь-якими засобами, не використовуючи, звичайно, фізичних впливів, постаратися залучити до себе увагу навколишніх. Завдання ускладнюється тим, що одночасно його намагаються виконати всі учасники гри.

*Обговорення.* Обміняйтеся думками, кому краще й швидше вдалося привернути увагу й завдяки яким засобам.

### 2. ВПРАВА «ПОДАРУНОК ДРУГУ».

Всі учасники по колу висловлюються: «Що я б хотів подарувати тому, хто сидить поруч?» Називається те, що могло би по-справжньому порадувати людину. Той, кому «подарували», дякує й пояснює, справді був би він радий такому подарунку й чому.

### 3. ВПРАВА «НЕВПЕВНЕНІ, ВПЕВНЕНІ Й АГРЕСИВНІ ВІДПОВІДІ».

Вправа призначена для формування адекватних реакцій у різних ситуаціях.

Кожному члену групи пропонується продемонструвати в заданій ситуації невпевнені, упевнені й агресивні типи відповідей. Ситуації можна запропонувати наступні:

- Колега розмовляє з вами, а ви хочете піти.
- Ваш керівник улаштував вам зустріч з перевіряючим, не попередивши вас.
- Учні на задніх партах заважають вам проводити урок голосною розмовою.
- Ваш колега відволікає вас від цікавого виступу на конференції, задаючи дурні, на ваш погляд, питання.
- Директор говорить, що ваша зачіска не відповідає зовнішньому вигляду учителя.
- Колега просить вас позичити йому вашу наочність для уроку, а ви вважаєте його людиною не акуратною, не зовсім відповідальною.

Для кожного учасника використовується тільки одна ситуація. Можна розіграти дані ситуації в парах. Група повинна обговорити відповідь кожного учасника.

На вправу виділяється 40-50 хвилин.

#### 4. ВПРАВА «ДОСВІД УПЕВНЕНОЇ ПОВЕДІНКИ».

*Інструкція 1.* Вправа виконується в колі. Якщо в групі більше 10 учасників, вона ділиться на кілька підгруп по 7-10 чоловік, інакше виконання вправи дуже затягнеться й стане нудним. Кожен учасник коротко описує робочу ситуацію, у якій він один раз спробував поводитися впевнено. Потрібно підкреслити, що мова повинна йти просто про спробу як таку, не обов'язково успішну.

*Обговорення.* Кожному пропонується розповісти про те, як він уявляє собі впевнену поведінку. Доцільно коротко фіксувати на дошці уявлення учасників групи про впевненість.

*Інструкція 2.* Кожен учасник розповідає про яку-небудь складну робочу ситуацію, що він оцінює як провал. Після цього він негайно переформулює свою поведінку з погляду ознак упевненості, написаних на дошці. Він повинен вибрати альтернативну поведінку, сконцентруватися на ній та відповісти на питання: «Що я сказав? Що я зробив? Які компоненти впевненої поведінки я при цьому не використав, хоча міг би? Що я ще можу поліпшити, тобто які конструктивні поради я можу дати сам собі, щоб досягти своєї мети?»

## 5. ВПРАВА «АГРЕСИВНИЙ КОНТАКТ».

*Попередні відомості.* Вправа спрямована на вироблення навичок неагресивної відповіді на тиск і агресію.

Спочатку учасникам групи дається короткий опис семи прийомів відповіді на агресію:

о Фіксація спантеличення: «Я просто розгубився від такого напору».

о «Бузковий туман» — складні, малозрозумілі фрази, типу: «У таких випадках зазвичай говорять про існування залежності між суб'єктивними чинниками сприйняття й параметрами діяльності індивіда».

о Я-висловлювання, наприклад: «Коли на мене кричать (інтерпретація дій агресора), я зазвичай не в змозі нормально працювати»; «Давайте перейдемо в інше приміщення й розберемо вашу претензію».

о Ви-посилання (посилення відповідальності партнера): «Ви хочете сказати, що впевнені в тому, що...»

о Вам важливо...: «Давайте уточнимо, що саме для вас важливо...»

о «Гидоти на радості» (Мені приємно...): завжди можна знайти привід сказати щире спасибі агресорові, наприклад: «Мені приємно, що ви стежите за моїми успіхами».

о «Ширма» (висловлювання з позиції офіційного образу, іміджу): «Ми готові задовольнити бажання будь-якого клієнта».

Важливо відзначити, що ціль застосування цих прийомів — не допустити нарощування агресії. Тому — ніякої агресії, сарказму й глузування у відповідь.

*Матеріал.* Бланки з агресивними висловлюваннями:

1. Ми оцінили вашу роботу й нам здалося, що ви не знаєте елементарних основ своєї професії.

2. Наші молоді співробітниці стверджують, що ви до них несправедливо ставитесь.

3. І на яку кар'єру ви розраховуєте з такою зовнішністю?

4. Вам не здається, що ви занадто молоді, щоб претендувати на роботу в нас?

5. Виникає відчуття, що через властиву вам недбалість ви здатні сильно підставити нашу школу.

6. Ви розумієте, що у зв'язку з відсутністю у вас досвіду, ви можете претендувати тільки на мінімальну зарплату?

7. Мені здається, у вас немає перспектив у нашій гімназії.
8. Чому вам постійно дзвонять у робочий час якісь сторонні люди? Створюється відчуття вашої неорганізованості.
9. Ви абсолютно не вмієте поводитися у спілкуванні з керівництвом.
10. Чому ви постійно подаєте у своїх звітах перекручену інформацію?
11. Чому, влаштовуючись до нас на роботу, ви не попередили, що у вас маленька дитина?
12. Вам не здається, що ви занадто часто критикуєте інших?
13. Ох, і зануда ж ви, і це не тільки моя думка, але й думка всього колективу.
14. Якого чорта ви сюди прийшли?! Невже ви думаєте, що можете складати для нас інтерес?
15. А ви взагалі хто такі?
16. Знаєте, є люди набагато більш досвідчені, ніж ви в цьому питанні.
17. Я не маю часу вас слухати.
18. Якщо ми зацікавимось вашою кандидатурою, ми вам передзвонимо.
19. На жаль, схоже, що ми з вами не спрацюємося.
20. Нам, керівництву, здається, що ваш прихід у колектив погано позначився на взаєминах наших співробітників.
21. Вам не здається, що треба бути більш розбірливим в особистих контактах?
22. По-моєму, ви останнім часом мене підсиджуєте? Прагнете на моє місце?
23. Знаєте, ваші сімейні проблеми усе більш негативно відбиваються на вашій професійній успішності.
24. Таке відчуття, що ви спеціально залякуєте батьків наших учнів.
25. Із чого ви взяли, що можете мені сподобатися як співробітник і я вас візьму на роботу?
26. Були думки, що вас можна використати в управлінській роботі, на посаді завуча, але є великі сумніви, що ви із цим упораєтесь.
27. Я думаю, що ви не відпрацьовуєте свою зарплату. Висновок один: будемо скорочувати вас.



*Інструкція.* Частина 1. Учасники діляться на підгрупи по три-п'ять людей, кожна з яких одержує бланк із написаними на ньому агресивними фразами. Завдання учасників у підгрупах — вписати у бланк варіанти відповідей, використовуючи один із прийомів, запропонованих вище. На цю роботу дається не більше семи хвилин, мотивуючи це тим, що в розмові звичайно немає часу довго думати над відповіддю. А надалі буде можливість обмінятися вдалимими варіантами відповідей у колективному обговоренні.

Частина 2. Кожна підгрупа відповідає на фрази, які зачитує тренер. На дошці паралельно відзначається, до якого типу реакції на агресію належить та або інша відповідь. У ході вправи можуть з'явитися вдалі відповіді, які не вписуються у перелік запропонованих прийомів. Це дозволить вписати у список додаткові прийоми, «авторами» яких стануть учасники групи. Одним із таких прийомів є прийом «Я ще й...», подібний із принципом доведення до абсурду.

## 6. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ.

Група сідає в коло, і всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що сподобалося? Що не сподобалось? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому? Які побажання до групи, до тренера? Не треба нікого примушувати висловлюватися, говорять тільки за бажанням, проте бажано, щоб висловилося якомога більше учасників.

## *БЛОК 4. РОЗВИТОК МОТИВАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ*

### ЗАНЯТТЯ 7.

#### ОЦІНКА ЗА ПОВЕДІНКУ

**Мета заняття:** Допомога учасникам в аналізі переважаючих мотивів власної поведінки та визначенні їх доцільності.

#### 1. ВПРАВА-РОЗМИНКА «ПРОРВИСЬ У КОЛО».

Члени групи беруться за руки й утворюють замкнуте коло. Попередньо ведучий, за підсумками минулих занять, визначає для себе,

хто з учасників групи почуває себе найменше включеним у групу й пропонує йому першим включитися у виконання справи, тобто прорвати коло й проникнути в нього. Те ж саме може проробити кожен учасник.

## 2. ВПРАВА «ПРОГНОЗ ПОГОДИ».

*Інструкція.* Візьміть аркуш паперу й олівці та намалуйте малюнок, що буде відповідати вашому настрою. Ви можете показати, що у вас зараз «погана погода» або «штормове попередження», а може бути, для вас сонце вже світить яскраво.

## 3. ВПРАВА «НЕСТАНДАРТНА ПОВЕДІНКА».

Учасникам пропонується пригадати робочі ситуації, коли вони поводитись нестандартно, незвично для себе, коли їхня поведінка не зовсім відповідала їх внутрішньому «Я».

*Обговорення:*

Що спонукало до такої поведінки?

Що було найбільш незвичним?

Чи можливе таке знову?

Які залишились від цього враження?

## 4. ВПРАВА «ТЕМА УСПІХУ».

*Інформація для ведучого.* Мотивація тісно пов'язана з когнітивними процесами (із сприйняттям, мисленням, ставленням до самого себе). Змінюючи сприйняття певних об'єктів, формуючи новий стиль мислення, ми розвиваємо і нове ставлення до об'єктів своєї діяльності, формуємо нові мотиви діяльності. Коли людина починає розмірковувати по-іншому, вона починає і діяти по-іншому. Привчивши себе до нового мислення (по-іншому сприймаючи самого себе і свою діяльність), людина змінює і свою мотивацію до діяльності.

Учасникам пропонується низка висловлювань, властивих людям з високою мотивацією досягнення. Використовуючи ці та інші вислови, їм необхідно написати текст (щось на зразок тексту для самонавіювання), який можна перечитувати і підтримувати свою мотивацію. Засвоївши ці судження (вислови), людина починає не тільки мислити, але й діяти як людина з високою мотивацією досягнення.

*Вислови:*

- Людина повинна все життя йти вперед.
- Упевнені в собі люди стають щасливими.
- Я обов'язково досягну успіху у своїй справі.
- Готовність до успіху – майже половина секрету його досягнення.
- Я зроблю все, що задумав(-ла).
- Я вже привчив(-ла) свідомість до того, що досягну мети.
- Я досягну свого, навіть якщо на це піде залишок мого життя.
- Я не буду відмовлятися від справи за першої ж невдачі.
- Успіх приходить до того, хто мислить категоріями успіху.
- Я твердо знаю, чого хочу досягти.
- Успіх приходить до того, хто до нього прагне.
- Я склав(-ла) план досягнення мети і обов'язково досягну її.
- Я наполегливо реалізую свої плани.
- На мою мрію ніщо не вплине.
- Ніхто не переможений, доки не визнав себе переможеним.
- Я впевнений(-а), що є якийсь спосіб, і знаю, що знайду його.
- Я буду намагатися перетворювати невдачі в перемогу.
- Я вірю в себе.
- Успіх залежить від моїх зусиль і бажання досягти його.
- Я задоволений(-а) своєю роботою.
- Віра в успіх, величезне бажання й уява, наполегливість у досягненні поставленої мети – складові успіху.

*Обговорення.* У групі висловлюються думки щодо вправи.

## 5. ВПРАВА «АНАЛІЗ СВОЇХ ВИПРАВДАНЬ».

*Обладнання:* аркуш паперу, ручка.

*Інформація для ведучого:* більшість причин невдач внутрішні, тобто людина сама винна в тому, що недостатньо працювала та не досягла успіху. Але не варто забувати і про зовнішні чинники, на які також можна впливати (наприклад, коли виправдовуються тим, що ніхто не допомагав). Адже, цілком ймовірно, ви і не зверталися ні до кого по допомогу, не шукали людей, які могли б допомогти. У цьому випадку вам слід звернутися по допомогу до конкретних людей і отримати її ( «стукайте, і

вам відчинять»). Коли ви посилаєтесь на те, що у вас дуже багато справ, і ви дуже перевантажені, то це може свідчити:

а) про невміння організувати свою діяльність;

б) про невміння визначити пріоритети (що головне, а що другорядне);

в) про відсутність звички систематично працювати (адже можна хоча б 20-30 хвилин щодня виділяти на справу, до якої зазвичай «не доходять руки» – «розгрібати завали»).

*Інструкція.* Учасникам пропонується пояснити (виправдатися), чому вони не виконали те, що задумали, чому не доклали достатніх зусиль для досягнення поставлених перед собою цілей. Детально записати всі виправдання. Наприклад: «Я не виконав завдання тому, що:

1) дуже багато справ,

2) недостатньо здібностей,

3) ніхто не допоміг».

*Обговорення:*

Проаналізуйте ваші виправдання.

Подумайте, чому ви використовуєте саме такі виправдання?

Чи залежить це від вас чи від зовнішніх обставин (які вам не підконтрольні)?

Поміркуйте, які заходи слід провести, щоб виправити становище.

## 6. ВПРАВА «ПОПРОСИ СЕБЕ».

*Обладнання:* аркуш паперу, ручка, музичний супровід.

*Інформація для ведучого:* цю вправу слід виконувати тоді, коли людині необхідно зробити щось важливе, але їй не вистачає спонукання (бажання й енергії працювати). Людина може просити і спонукати до діяльності не тільки інших, але і саму себе. Іноді, коли немає бажання працювати (але ви усвідомлюєте важливість справи), спілкування з собою, переконання і прохання, звернені до самого себе, допомагають подолати труднощі самоорганізації. Вдаючись до різноманітних варіантів впливу на себе, ви можете знайти найкращі прийоми самоспонування (ті, які найбільше відповідають вашій індивідуальності).

*Інструкція:* учасникам дається завдання: «Попросіть себе обов'язково виконати щось дуже важливе для вас. Можете

використовувати аналогічні прийоми, які застосовуєте, коли просите щось виконати інших: переконання в необхідності діяльності, прохання, лагідні слова тощо. Напишіть два варіанти прохання та переконання самого себе».

*Обговорення:*

Відзначте ефективність вправи в балах (за 10-бальною шкалою).

З'ясуйте, яка саме форма прохання (формула самоспонування) найбільш ефективна для корекції механізмів психологічного захисту.

Оберіть найкращі варіанти переконання.

Виробіть загальні правила, принципи переконання самого себе.

## 7. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ.

Ведучий пропонує кожному учасникові виразити своє уявлення про те, що відбувається з ним і із групою. Робити це можна в будь-якій формі — вербально, невербально, малюнком на аркуші паперу й ін. Кожний з учасників групи за 10-бальною шкалою оцінює ступінь своєї власної втоми, активності й інтересу до того, що відбувається. Потім група сідає в коло, і всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про це заняття.

## ЗАНЯТТЯ 8.

### ХОЧУ І БУДУ!

**Мета заняття:** Мотивування учасників на досягнення успіху у професійній діяльності та особистому житті.

#### 1. ВПРАВА «ЗІПСОВАНИЙ ТЕЛЕФОН» З АСОЦІАЦІЯМИ».

Одна людина загадує слово й говорить його сусідові. Той не повторює почуте слово, а говорить першу на це слово асоціацію, звертаючись до свого сусіда. І так усі говорять асоціації по колу.

*Обговорення.* Цікаво зіставити перше слово з останнім, а потім по колу опитати всіх, хто що говорив. Дуже часто асоціації потрапляють в одне русло й повторюються кілька разів за коло.

## 2. ВПРАВА «КАРТИННА ГАЛЕРЕЯ».

*Обладнання:* портрети відомих жінок і чоловіків: політиків, учених, художників, педагогів, акторів, музикантів тощо.

Учасникам пропонується пройтися «картинною галереєю», розглядаючи портрети людей, згадати їхні долі й обрати ті портрети, які чимось схожі на них: мають схожу зовнішність, долю, звички, душевний стан тощо.

*Обговорення:* провести обговорення особистісних рис обраних героїв, допомогти учасникам закріпити уявлення про власні позитивні, стійкі риси характеру. Можна навести приклади героїв у професії, чиїх портретів не було на фото.

## 3. ВПРАВА «ЯК ТИ ВЧИНИШ?»

Учасникам пропонується взяти участь у рольовій грі, мета якої – ознайомлення з епізодами, коли кожен може сам вирішувати складні ситуації. Суть гри: один із учасників повідомляє своєму партнеру по спілкуванню (інспектору, завідувачу, методисту, колезі, члену сім'ї тощо), що ви не виконали те, що обіцяли зробити цій людині до зазначеного терміну. Наприклад, не принесли вчасно потрібний звіт інспектору, не проконтролювали якість документа, загубили книжку, забули передати колезі про зміни в розкладі або не купили обіцяну іграшку дитині. Перед переглядом записів у групі створюється алгоритм бажаної, відповідальної поведінки в такій ситуації, з яким порівнюється поведінка учасників у рольовій грі.

*Обговорення:*

Наскільки була ефективною ваша поведінка в цій ситуації?

Наскільки вона відповідає алгоритмові продуктивної поведінки, який прийняла група?

Хто у вашій парі взяв і хто повинен був узяти на себе відповідальність за ситуацію?

*Інформація для ведучого:* після обговорення ситуацій учасникам пропонується програти продуктивний стереотип поведінки в подібній ситуації. Всі працюють одночасно, після чого проводиться групове обговорення.

#### 4. ВПРАВА «УНИКНЕННЯ НЕВДАЧ».

Учасникам пропонується розглянути форми поведінки, спрямованої на уникнення невдачі.

*Відкладання на потім.* Відкладання роботи – типовий спосіб уникнення невдачі. Люди часто вдаються до нього, виправдовуючись: «Я ще встигну це зробити», «Не слід поспішати», «Я обов'язково почну цим займатися з наступного понеділка». Але з наступного понеділка, посилаючись на обставини, брак часу та ін., людина відкладає справу знову до «наступного понеділка». Причинами відкладання роботи може бути відсутність відповідних стимулів, мотивів (наприклад, коли справа не є невідкладною), страх ризику, помилки, невдачі. Для деяких людей приємніше сприймати себе досить здібним, але неорганізованим, ніж навпаки. У цьому випадку втручаються механізми психологічного захисту: людина прагне підтримувати образ свого «Я» на відповідному рівні. А поразка, невдача можуть знизити самооцінку, і це визначає прагнення деяких людей уникати невдачі, підтримуючи цим почуття самоповаги.

##### *Обговорення:*

– Поміркуйте над тим, яким би ви хотіли себе бачити: здібним, але неорганізованим (тобто людиною, яка боїться поразки і постійно відкладає справу на потім) чи недостатньо здібним, але наполегливим, організованим (людиною, яка не боїться невдачі).

– Чи визначається поразка (невдача) саме відсутністю здібностей? Які інші чинники, на вашу думку, можуть визначити невдачу?

– Запишіть позитивні моменти, пов'язані з невдачею (що дає вам невдача, чому вчить).

– Поміркуйте та запишіть, що б ви сказали людині-невдасі, якби спробували не тільки потішити її, але й надихнути на подальшу діяльність.

– Запишіть, що б ви сказали собі у хвилини невдачі та розчарування. Які слова змогли б не тільки відновити втрачену душевну рівновагу, але й спонукати до діяльності?

– Удосконаливши текст, запишіть його великими яскравими літерами на обкладинці зошита чи на картці, попрацюйте над ним,

спробуйте прокрутити відповідні ситуації в уяві, активізуючи записаний текст.

### 5. ВПРАВА «УСПІХ У МИНУЛОМУ».

Учасникам пропонується згадати випадок зі свого професійного досвіду, коли вони переживали серйозний успіх.

*Інструкція:* «Заплющіть очі й уявіть собі це яскраво. Створіть в уяві картинку. Зверніть увагу на розмір, точність і якість цієї картинки, на ті рухи, звуки, переживання, які створюють або супроводжують її. Далі поміркуйте про мету, якої ви прагнете досягти. Уявіть її чітко. Прокрутіть в уяві картинку досягнення мети. Додайте в уяві цю картинку туди ж, де була і попередня. Ваше завдання полягає в тому, щоб ці дві картинки накласти одна на од-ну. Прагніть пережити радість, задоволення від майбутнього успішного завершення справи (досягнення мети) так, як ви відчували це в минулому».

*Обговорення:*

- Що привернуло особливу увагу? Які особливості дії, поведінки?
- Що здивувало? Що виявилось неочікуваним?
- Що ви відчували при виконанні вправи?
- Як ви зможете втілити отриманий щойно досвід у ситуаціях прийняття рішень?

### 6. ВПРАВА «ВІРИТИ І СТАРАТИСЯ».

Учасникам пропонується прочитати казку О.В. Хухлаєвої «Вірити і старатися».

*Казка «Вірити і старатися»*

Жила-була сім'я: мама, тато і маленький хлопчик. Хлопчик хотів бути хорошим. Він хотів добре вчитися, але букви у нього чомусь переплутувалися одна з одною, помилки самі потрапляли у слова, задачі не вирішувалися, вірші не запам'ятовувалися. Зате вертунчики хапали його за долоньки, а лоскотунчики зачіпали за ніжки, і хлопчик починав крутитися і вертітися. А раптом падав навмисне зі стільця, гучно викрикував що-небудь, коли всі сиділи тихо. Хлопчик дуже хотів добре вчитися, але раз у раз отримував зауваження та двійки. Мама засмучувалася, вчителька сердилась. А як він сам засмучувався! «Чому я



такий? Чому в мене нічого не виходить? Соромно! Дуже соромно! Я ж так хочу добре вчитися!» – думав хлопчик під час обіду, і вдома, і на вулиці, і в автобусі, і в ліжку перед сном. Він так засмучувався, що навчався все гірше та гірше. Помилки ставало все більше і більше. Вчителька його постійно вчитувала: «Знову не встиг ... Знову не вивчив ...». А мама навіть захворіла. «Який я нещасливий», – думав хлопчик якось увечері, лежачи на дивані. Думав, думав і заснув. І наснився йому сон. А уві сні він уже виріс, став високим, гарним чоловіком. Сидить він за столом, товсті книги швидко-швидко прочитує, та й сам товсту книгу пише, та ще на комп'ютері якісь складні завдання вирішує. І підходить до нього маленький хлопчик і питає: «Дядя, а як ти виріс таким розумним: так красиво пишеш, вирішуєш складні завдання? Ти, напевно, у школі на одні п'ятірки вчився?» А той відповідає: «Що ти, малюк! У школі в мене були двійки, і трійки. Писав я негарно. Але зате я вірив, що коли-небудь і у мене все вийде. Головне – вірити і старатися». «Вірити і старатися», – прошепотів хлопець, прокидаючись. Вірити і старатися! Вірити, що все вийде! Старатися і не дуже засмучуватися, якщо не виходить все відразу! Підстрибнув хлопчик три рази на правій нозі, раз – на лівій і ще раз – на обох відразу і побіг розповідати свій сон мамі. «Тепер я знаю, що у мене обов'язково все вийде! Я буду дуже старатися!»

*Обговорення:*

- Чому хлопчик вчився все гірше і гірше?
- Як слід діяти, щоб досягнути успіху?
- Чи треба переживати через усі, навіть незначні, помилки?
- Які висновки я зробив (-ла) після прочитання?

## 7. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ.

Група сідає в коло, і всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що сподобалося? Що не сподобалось? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому? Які побажання до групи, до тренера? Не треба нікого примушувати висловлюватися, говорять тільки за бажанням, проте бажано, щоб висловилося якомога більше учасників.

## БЛОК 5. РОЗВИТОК ЦІННІСНО-СМИСЛОВОГО КОМПОНЕНТА ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ

### ЗАНЯТТЯ 9. У ПОШУКАХ СЕНСУ

**Мета заняття:** Допомога учасникам у визначенні та усвідомленні їх життєвих і професійних цінностей та смислів.

#### 1. ВПРАВА-РОЗМИНКА «ПРИВІТ!»

Починає один з учасників заняття. Звертаючись до сусіда ліворуч з почуттям радості від зустрічі проговорює: «Привіт!», виражаючи своє ставлення до нього і голосом, і жестом, і посмішкою.

#### 2. ВПРАВА «ЗНАЙДИ ПАРУ».

Ведучий дає *інструкцію* учасникам: «Група вільно рухається у приміщенні. На слово «весна» — кожен з вас повинен мовчки утворити пару з тим, хто опиниться найближче. Коли ведучий скаже «літо», ви разом почнете однаковий рух. Потім лунає команда «весна», і ви повинні знайти собі нову пару, а на слово «літо» — розпочати однаковий рух з новим партнером. Закінчується гра на слові «весна» — коли утворюється нова пара».

#### 3. ВПРАВА «ДЕВІЗ».

Зараз всі учасники по черзі, по колу, скажуть про те, яку футболку й з яким написом-девізом вони купили б собі, якби була така можливість. Постарайтеся, щоб відповідь була не випадковою, напис відображав ваше життєве кредо, його основний життєвий принцип (як девіз на щиті лицаря), а колір відповідав вашому характеру.

#### 4. ВПРАВА «СЦЕНАРІЇ І РОЛІ».

Вправа дозволяє краще усвідомити за допомогою образів і метафор, що сприйняття світу й поведінки людини в ньому залежить від тих ролей, які вона приймає. Можливі кілька варіантів цієї вправи. Кожен учасник може вибрати той, котрий йому більше подобається. Корисно записати

виконання цієї справи на відео або на диктофон, щоб кожен учасник зміг потім прослухати свою розповідь.

#### Варіант 1. Герой або героїня.

Хто ваш улюблений герой? Це може бути персонаж дитячої казки. Можливо, це герой або героїня п'єси, книги або фільму. Це може бути також реальна людина. Візьміть першого персонажа, що прийшов вам у голову. Уявіть собі, що ви і є цей персонаж. Станьте цим персонажем. Розповідайте про себе стільки, скільки вам хочеться. Використайте при цьому слово «я». Припустимо, наприклад, що мій герой — супермен. Я можу почати свою розповідь так: «Я — супермен. Моє завдання — допомагати людям у важку хвилину. Я прилітаю невідомо звідки, здійснюю всілякі чудеса, а потім зникаю знову. Ніхто не знає, що я супермен, тому що я маскуюся...» Яким би не був ваш персонаж, приступайте до роботи: станьте ним або нею й розповідайте про себе.

#### Варіант 2. Казка або байка.

Треба розповісти казку або байку. Виберіть те, що вам подобається, — найкраще перше, що прийде в голову. Це може бути дитяча казка, класичний міф, те, що ви самі виградали в казковому стилі, що завгодно. Ви можете почати так: «Колись давним-давно жила одна красуня, яку приспала на довгі роки зла мачуха. Вона лежала в усипальниці, схованій в глибинах замку. Навколо замку була колюча жива огорожа. Багато королів і принци приходили подивитися на красуню, але не в силах були пробратися крізь цю огорожу...»

Щоб витягти з розповіді максимальну користь, ви можете розширити її й стати кожним з персонажів, що згадують у ньому, або предметів. При цьому щораз розповідайте про себе. Так, у наведеній вище розповіді ви могли б стати дівчиною, мачухою, усипальницею, замком, одним із принців або огорожею.

Уявивши себе огорожею, ви могли б сказати: «Я жива огорожа. Я міцна, густа й колюча. Я наїжилася колючками, так що люди не можуть через мене пробратися. Моє завдання полягає в тім, щоб охороняти дівчину, що спить усередині мене...»

#### Варіант 3. Предмет у кімнаті.

Огляньте кімнату, у якій ви перебуваєте. Виберіть який-небудь предмет. Найкраще підійде той, на який ваш погляд упаде в першу чергу.

Тепер станьте цим предметом і розповідайте про себе. Наприклад: «Я — двері. Я важка, прямокутна й дерев'яна. Іноді я стаю в людей на шляху. Але коли я це роблю, вони просто штовхають мене...»

Щоб підвищити ефективність вправи, іншим членам групи пропонується розмовляти з виступаючим як з відповідним героєм або предметом. Не слід інтерпретувати те, що він говорить. Вони повинні просто розмовляти з ним, немов він двері, камін і т.д. Наприклад: «Я двері. Коли я стою в людей на шляху, вони штовхають мене». - «Двері, що ви відчуваєте, коли люди штовхають вас?» - «Я серджуся. Але я двері й не можу говорити. Я просто дозволяю їм робити це». - «От воно що. А ви не хотіли б що-небудь змінити, щоб почувати себе краще?»

*Обговорення.* Чи важко було стати героєм або предметом?

Що ви почували, будучи героєм або предметом?

Чи переконливо людина зіграла обрану роль?

Що ви дізналися й відчули нового після виконання цієї вправи й у результаті спостереження за іншими людьми?

## 5. ВПРАВА «ЛЕГКІ РАДОЩІ».

*Обладнання:* папір, ручка.

Учасникам пропонується створити список з 20 безкоштовних, доступних для них радощів. Для прикладу: «Навмання розгорнути книгу віршів улюбленого автора і прочитати хоча б один; зварити запашну каву та випити її з порцелянової чашки; полити квіти та помилуватися ними; прийняти гарячу ванну; заспівати гарну пісню, зайти до виставкової зали та ін.» Після того, як вони створять індивідуальні списки, ведучий пропонує обговорити їх у групах по три особи та поповнити власний список тими «радощами», про які вони не згадали у ході індивідуального виконання вправи.

*Обговорення:*

Як часто ви відчуваєте такі радощі щодня?

Що заважає вам відчути їх?

Що варто змінити у вашому житті?

## 6. ВПРАВА «СЕНС МОГО ЖИТТЯ».

*Інструкція до частини 1:* скласти піраміду власних цінностей, висловити свою думку стосовно питань «У чому сенс мого життя?», «Яка моя життєва місія?»

*Інструкція до частини 2:* дати відповіді на питання. Записати їх варіанти у щоденнику та подумати над ними.

1) *Чим би ви хотіли займатися настільки сильно, що, будучи забезпеченою людиною, були б готові платити за таку можливість?*

Якщо пророблена робота не дала бажаного результату, учасникам пропонується виконати інше завдання: «Уявіть собі, що ви стали мільйонером, наприклад, виграли в лотерею. Ви вже встигли відпочити, насолодилися усіма земними благами і достатньо подорожували. А тепер напишіть відповіді на такі питання:

- 1) Чим по-справжньому ви б хотіли зайнятися?
- 2) Чому б ви хотіли присвятити своє життя?
- 3) Що б ви хотіли створити?
- 4) Куди б ви вклали свої гроші?
- 5) Якою б людиною хотіли стати?»

## 7. ВПРАВА «ЗАГАЛЬНА ОЦІНКА ДНЯ».

Ведучий просить кожного учасника оцінити день одним зі способів: дуже сподобалося — підняти руку нагору; сподобалося середньо — витягнути руку вперед; не сподобалося — опустити руку вниз. На основі вправи робиться висновок про те, наскільки включеними в роботу були учасники групи і чи були здійснені впливи для них корисними та ефективними.

## 8. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ.

Група сідає в коло, і всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що сподобалося? Що не сподобалось? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому? Які побажання до групи, до тренера? Не треба нікого примушувати висловлюватися, говорять тільки за бажанням, проте бажано, щоб висловилося якомога більше учасників.

## ЗАНЯТТЯ 10. УСЕ В МОЇХ РУКАХ

**Мета заняття:** Аналіз знань і вмінь, набутих учасниками протягом занять, та особистісних змін за час програми, заохочення учасників до подальшого розвитку як особистості і як фахівця.

### 1. ВПРАВА «НЕ ВПУСТИ».

Учасники стають у коло та кидають один одному м'яча, називаючи щоразу, який він предмет символізує. Наприклад: цеглина, їжак, кришталева ваза, сніжинка і т.п. Той, хто ловить м'яча, повинен зобразити, як він би ловив цей предмет насправді.

### 2. ВПРАВА «РЕСУРСНИЙ СТАН».

*Інструкція.* Найбільш надійне джерело ресурсу — ви самі, тому що все, що вам потрібно, у вас уже давно є. Важливо тільки вміти цим вчасно скористатися. Технологія актуалізації ресурсних станів надає таку можливість. Припустимо, ви бачите, що для оптимальної поведінки вам необхідне почуття впевненості. Згадайте ситуацію, у якій ви завжди відчуваєте себе впевнено: за кермом свого велосипеда, на тенісному корті або десь ще. Неважливо, що це за спогад. Головне, що в цей момент він є для вас позитивним і сильним. Ще раз у всій повноті переживіть його, як ніби все це відбувалося зараз. Відчуйте в собі впевненість і силу. Із цим почуттям увійдіть у стресову ситуацію й дійте на підставі вашої впевненості. Дійте виходячи з того, що на першому плані у вас стоїть вже не драма, а наявний шанс упоратися з нею. Використайте його. Здобута перемога приносить почуття гордості за себе, відчуття сили й здатність відповісти на серйозний виклик. У вас зміцнюється впевненість у собі, і ви виявляєте, що маєте достатній запас міцності, щоб винести будь-яке випробування, що випало на вашу долю. За допомогою прийому актуалізації ресурсних станів ви можете покликати до себе на допомогу будь-яке потрібне вам почуття: спокій, компетентність, зосередженість, витримку й так далі. Усе, що для цього треба зробити, це взяти його звідти, де воно у вас було й перенести туди, де ви в ньому зараз відчуєте потребу. Якщо досвіду переживання потрібного почуття у вас немає, використовуйте прийом, начебто ви опановуєте це почуття. Єдине, що ви

можете зробити, не володіючи, наприклад, сміливістю, так це прикинутися сміливим і погоджувати із цим свою поведінку. Ви також можете запозичити необхідний ресурс у вашого героя, наслідуючи його манеру поведінки.

Учасникам дається час для виконання вправи, але без обговорення у групі. Після виконання вправи учасники можуть записати роздуми у зошит.

### 3. ВПРАВА «ТРИ ГОСПОДАРКИ».

*Матеріали.* Плакат або картки з текстом завдання.

*Інструкція.* «Три господарки вирішили разом зварити суп на багатті. Перша господарка принесла для багаття три поліна. Друга господарка принесла сім полін. Третя господарка нічого не принесла. Виявилося, що десяти полін цілком достатньо, щоб зварити суп. Тоді третя господарка віддала двом іншим 100 рублів, щоб розділити зварений суп по справедливості. Як господарки розділили суп?»

Завдання вирішується в підгрупах по три-п'ять людей. Кожна з них повинна знайти загальну погоджену відповідь і пояснити її іншій групі.

*Зауваження.* Важливо знайти не математично правильне рішення, а пояснити морально-етичні принципи: по справедливості, нарівно або компромісно.

### 4. ВПРАВА «ЯКИМ Я ХОЧУ СТАТИ».

*Обладнання.* Аркуш та ручка.

Метою вправи є формування вміння самостійно ставити перед собою пріоритети в особистому розвитку.

*Інструкція.* Розділіть аркуш на дві колонки. Одну колонку підпишіть «Якості, від яких хочу позбутися», другу — «Якості, яких хочу набути».

Подивіться на першу колонку і швидко перерахуйте всі ваші якості характеру, яких ви хотіли позбутися. Записуйте все, що приходить вам у голову. Продовжуйте, поки не запишете хоча б 5 якостей або поки процес не почне уповільнюватися.

Подивіться на другу колонку і швидко запишіть усі якості, яких ви хотіли набути. Записуйте все, що приходить вам на думку. Продовжуйте,

поки не запишете хоча б 5 якостей або поки процес не почне уповільнюватися.

Подивіться перелік рис, від яких ви хочете позбутися. Для кожної з них знайдіть протилежну якість, яку ви хотіли набути. Допишіть її в другу колонку. Після того, як ви зробили це, викресліть ту рису характеру, якої ви хотіли б позбутися.

Для встановлення пріоритетів по черзі розглянемо кожну рису в переліку і визначимо, наскільки вона важлива для вас як фахівця, проставляючи букви: А (дуже важлива), В (важлива), Г (бажано мати, але не так важливо). Напишіть ці букви поряд з кожною рисою. Далі подивіться на риси, які відмічені буквою А. Якщо цих рис більше, ніж одна, то оцініть їх за пріоритетністю: 1, 2, 3 і т.д. Зробіть теж саме з категоріями В і Г. Тепер ви встановили пріоритети і можете далі самостійно працювати над розвитком важливих для вас і вашої роботи рис. Працюйте над розвитком максимум трьох рис характеру одночасно.

*Обговорення.* По черзі кожний учасник аналізує, які пріоритети він визначив і над чим планує працювати при самовдосконаленні, як він буде це робити (шляхи вирішення) і як це впливає на його роботу.

## 5. ВПРАВА «ОЧІКУВАННЯ».

Мета вправи полягає у тому, щоб визначити, наскільки реалізувались очікування кожного учасника.

Учасникам групи пропонується на липких аркушах у формі квітки записати, наскільки реалізувались їхні очікування, висловлені на першому занятті, презентувати та приклеїти на аркуші із зображенням лугу.

## 6. РЕФЛЕКСІЯ ВСЬОГО ЦИКЛУ ТРЕНІНГОВИХ ЗАНЯТЬ.

Мета проведення глибокої рефлексії групових процесів — моніторинг якісних змін, які відбулися з кожним учасником занять, аналіз нових знань, вмінь, навичок, якостей і форм поведінки.

При обговоренні по колу треба відповісти на запитання: «Що тут відбувалось? Чому ви навчилися? Що ви візьмете з собою? Чого ви ніколи не зробите? Що хочете, а що будете робити? Оцініть свою задоволеність результатами наших занять та роботу ведучого.»



Після обговорення учасникам пропонується заповнити анкету і залишити ведучому.

### **Анкета**

#### **«Що ти очікував і що отримав від тренінгу»**

1. Чого ти чекав (ла) від тренінгу?
2. Чи знав (ла) ти раніше, що таке тренінг?
3. Чи відповідало те, що відбувалося під час проведення тренінгу, твоїм очікуванням?
4. Що саме тобі сподобалось?
5. Що саме тобі не сподобалось?
6. Чи змінився (лась) ти як особистість і професіонал протягом проведення тренінгу?
7. Якщо змінився (лась), то як саме?
8. Хто із учасників тренінгу, на твою думку, також змінився (лася)? Хто найбільше?
9. Які із вправ тренінгу найбільше вплинули на тебе? На групу?
10. Чи бувало тобі нецікаво на заняттях? Коли?
11. Чи бувало тобі лячно під час проведення тренінгу? Коли?
12. Чи жалкуєш ти про щось, що відбувалось під час тренінгу? Про що саме?
13. Що з того, що ти отримав (ла) у групі під час занять, ти можеш використати у своєму повсякденному житті сьогодні та у своїй роботі завтра?
14. Чи легше тобі стало аналізувати особливості поведінки оточуючих людей?
15. Чи став (ла) ти краще розуміти себе?
16. Чи були тобі потрібні такі заняття?
17. Як ти вважаєш, чи потрібен тобі ще один цикл занять тренінгу?
18. Які проблеми ти хотів (ла) б обговорити?
19. Ким під час занять ти переймався найбільше?
20. Що ти хотів би побажати собі? Іншим учасникам тренінгу? Ведучому?
21. У чому полягала для тебе найважливіша подія під час тренінгу?

7. ВПРАВА-ПРОЩАННЯ «СПАСИБІ ЗА ПРИЄМНЕ ЗАНЯТТЯ».

*Інструкція:* Будь ласка, станьте в загальне коло. Я хочу запропонувати вам взяти участь у невеликій церемонії, що допоможе нам виразити дружні почуття й подяку одне одному. Гра проходить у такий спосіб: один з вас стає в центр, інший підходить до нього, потискує руку й вимовляє: «Спасибі за приємне заняття!». Обоє стоять у центрі, як і раніше тримаючись за руки. Потім підходить третій учасник, бере за вільну руку або першого, або другого, потискує її й говорить: «Спасибі за приємне заняття!» Таким чином, група в центрі кола постійно збільшується.

Усі тримають один одного за руки. Коли до вашої групи приєднається останній учасник, замкніть коло й завершіть церемонію безмовним міцним триразовим потиском рук.

*Тренінг закінчується загальними оплесками!*

## ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Особливості розвитку освітньої галузі вимагають високого рівня фахової підготовки майбутніх педагогічних працівників, а також вивчення психологічних особливостей їх професійної самосвідомості. Професійна самосвідомість – це перш за все усвідомлення людиною своєї належності до певної професійної групи, пізнання й самооцінка професійних якостей і ставлення до них; це вибіркова діяльність самосвідомості особистості, підпорядкована завданням професійного самовизначення; усвідомлення себе як суб'єкта своєї професійної діяльності.

У фахівця, який володіє достатнім рівнем самосвідомості, підвищується впевненість у собі, задоволеність своєю професією, зростає прагнення до самореалізації. Професійна самосвідомість формується на початкових етапах професійного самовизначення і надалі визначає особливості просування людини у професії та можливості її особистісної і професійної самореалізації.

Професійна самосвідомість змінюється у процесі професіоналізації. Вона розширюється, змінюються критерії оцінювання своїх професійних можливостей. У зв'язку з цим професійна самосвідомість є одним із провідних компонентів професійного розвитку особистості.

Формування професійної самосвідомості майбутнього вчителя відбувається в єдності навчальної та реальної педагогічної діяльності під впливом формування й узагальнення досвіду власних практичних спроб у якості вчителя. Структура професійної самосвідомості вчителя представлена як єдність трьох аспектів: пізнавального (самопізнання); емоційно-ціннісного (самооцінки); дієво-вольового, регулятивного (саморегуляції). Провідним компонентом тут виступає наявність потреби у самопізнанні — визначенні того, які якості особистості педагог усвідомлює як необхідні і констатує їх наявність у себе.

З'ясування та діагностування основних причин низького рівня розвитку професійної самосвідомості працівників освіти дає змогу самим педагогам, а також шкільним психологам та керівникам закладів освіти врахувати об'єктивні та суб'єктивні умови реалізації професійної діяльності в освітньому середовищі з метою її оптимізації завдяки процесам самопізнання, самореалізації, окреслення далекоюсяжних

життєвих цілей та їх ефективного досягнення, а також подолання симптомів емоційного вигорання працівниками освіти.

Для розвитку професійної самосвідомості працівників освіти доцільним є використання тренінгової форми роботи, оскільки вона дасть змогу якнайповніше виконати завдання програми та досягнути поставленої мети. Особливість тренінгу полягає у тому, що він навчає займати активну позицію, а засвоєння навичок відбувається в процесі діяльності, переживання та набуття особистого досвіду поведінки.

Виходячи із актуальності питання становлення та розвитку особистості фахівця, спираючись на зазначені принципи та вимоги до побудови тренінгових програм, нами була запропонована корекційно-розвивальна програма «Тренінгова програма розвитку професійної самосвідомості працівників освіти», орієнтована на допомогу учасникам в аналізі власних сильних та слабких сторін, їх ролі у професійній діяльності, створення умов для самопізнання, розвиток рефлексії та здатності гнучко реагувати на життєві ситуації, що створює умови для побудови конструктивних форм поведінки у фаховому середовищі, а також мотивувати учасників до подальшого особистісного та професійного розвитку. Корекційно-розвивальна програма призначена як для педагогічних працівників, що уже мають досвід роботи в закладах освіти, так і для майбутніх педагогів, що знаходяться на старті професійної діяльності за фахом.

Отже, забезпечення психологічних умов становлення та розвитку професійної самосвідомості працівників освіти є багатоплановим процесом, тобто потребує цілеспрямованих системних впливів. Запропонована тренінгова програма може бути використана при вирішенні завдань, пов'язаних із цією проблематикою.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Боброва Е.М. Особенности профессионального самопознания студентов педвуза / Е.М. Боброва – М., 1989. – 220 с.
2. Борисова Е.М. Профессиональное самоопределение: личностный аспект: дисс. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Елена Михайловна Борисова. – М., 1995. – 411 с.
3. Брагина В.Д. Представления о профессии и самооценка профессионально-важных качеств учащейся молодежи / В.Д. Брагина // Вопросы психологии. – 1996. – № 2. – С. 146-156.
4. Васьковская С.В. Психологическое консультирование: Ситуационные задачи / С.В. Васьковская, П.П. Горностай. – К.: Вища школа, 1996. – 192 с.
5. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека / Визис Казиса Вилюнас. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 285 с.
6. Вітківська О.І. Професійне самовизначення як життєва проблема особистості / Оксана Ігорівна Вітківська // Педагогіка і психологія. – 1998. – № 3. – С. 171-179.
7. Газман О.С. Новые ценности в образовании / Олег Семёнович Газман. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://setilab.ru/modules/article/view.article.php/c3/117>
8. Гребенкина Л.К. Формирование профессионализма учителя в системе непрерывного педагогического образования: автореф. дисс. ... д-ра пед. наук / Л.К. Гребенкина. – М., 2000. – 38 с.
9. Гріньова О.М. Психологічні особливості професійного самовизначення майбутніх учителів в умовах підготовки за двома спеціальностями: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Ольга Михайлівна Гріньова. – К., 2008. – 20 с.
10. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеев. – СПб. : Питер, 2001. – 560 с.
11. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов / Эвальд Фридрихович Зеер. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2005. – 336 с.

12. Климов Е.А. Психология профессионала / Евгений Александрович Климов. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж; НПО «МО-ДЭК», 1996. – 400 с.
13. Козиев В.Н. Психологический анализ профессионального самосознания учителя: автореф. дисс. ... канд. психол. наук / В.Н. Козиев. – Л., 1980. – 14 с.
14. Колтунович Т.А. Як не згоріти в полум'ї професії: корекційна програма для вихователів дошкільних навчальних закладів. / Т.А. Колтунович. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2012. – 200 с.
15. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентации (СЖО). 2-е изд. / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2000. – 18 с.
16. Ли Д. Практика группового тренинга / Дэвид Ли; [пер. с англ. А. Маслова]. – СПб.: Питер, 2001. – 224 с.
17. Маркова А.К. Психология профессионализма / Аэлита Капитоновна Маркова. – М.: Междунар. гуманит. фонд «Знание», 1996. – 312 с.
18. Метельська Н.Й. Вплив емоційного вигорання на розвиток професійної самосвідомості педагогічних працівників / Н.Й. Метельська // Психологія і особистість. – № 1 (7). – 2015. – С. 97-108.
19. Метельська Н.Й. Особливості формування професійної самосвідомості майбутніх педагогічних працівників / Н.Й. Метельська // Наука і освіта. Серія «Психологія і педагогіка». – № 6. – 2014. – С. 80-84.
20. Метельська Н.Й. Професійна самосвідомість майбутніх педагогів як складова їх професійного самовизначення / Н.Й. Метельська // Психологія і особистість. – 2015. – № 2 (8). Частина 2. – С. 280-291.
21. Метельська Н.Й. Психологічні основи дослідження та розвитку самооцінки у старшому шкільному віці. Методичні матеріали та рекомендації / Н.Й. Метельська // Психологічні основи дослідження та розвитку самооцінки у старшому шкільному віці. Методичні матеріали та рекомендації / за ред. Ю.І. Калюжної. – Полтава, 2010. – 113 с.
22. Метельська Н.Й. Психологічні особливості розвитку когнітивного компоненту професійної самосвідомості працівників освіти / Н.Й. Метельська // Науковий вісник Херсонського державного

- університету. Серія «Психологічні науки». – № 2. – 2014. – С. 230-234.
23. Метельська Н.Й. Розвиток професійно важливих якостей майбутніх психологів як чинник формування їх професійної самосвідомості / Н.Й. Метельська // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». – 2017. – № 3. Том 2. – С. 58-62.
  24. Методика діагностики рівня «емоціонального вигорання» В.В. Бойко // Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – С. 161-169.
  25. Методика личностного дифференциала (вариант, адаптированный в НИИ им. В.М. Бехтерева) / Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М., 2002. – С. 20-21.
  26. Мещеряков Б.Г. Большой психологический словарь / Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – М, 2002. – 632 с.
  27. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Лариса Максимовна Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 28–38.
  28. Общая психодиагностика / Под. ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина. – М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1987. – 285 с.
  29. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи / Под ред. С.Н. Чистяковой. – М. : РАО, 1993. – 89 с.
  30. Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг межличностного общения / А.С. Прутченков. – М.: О-во «Знание» РСФСР, 1991. – (В помощь лектору). – (Педагогические и психологические знания). – 45 с.
  31. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение: пособие / Николай Сергеевич Пряжников. – Москва: Институт практической психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996. – 256 с.
  32. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение в культурно-исторической перспективе / Николай Сергеевич Пряжников // Вопросы психологии. – 1996. – № 1. – С. 62-67.

33. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – 672 с.
34. Рамендик Д.М. Психологический практикум [Текст] : учеб. пособие для студ. вузов по спец. 230500 «Социально-культурный сервис и туризм» / Д.М. Рамендик, О.В. Солонкина, С.П. Слаква. – М. : Мастерство, 2002. – 160 с.
35. Рамендик Д.М. Тренинг личностного роста: Учебное пособие / Дина Михайловна Рамендик. – М.: ФОРУМ: ИНФРА, 2007. – 176 с.
36. Римар Л.В. Формування професійної самосвідомості майбутніх учителів у процесі вивчення педагогічних дисциплін [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Теорія та історія педагогіки» / Л.В. Римар; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 1999. – 20 с.
37. Саврасов В.П. Особенности развития профессионального самосознания молодого учителя [Текст]: автореф. дисс... канд. психол. наук: спец. 19.00.07 / В.П. Саврасов; ЛГУ имени А.А. Жданова. – Л., 1986. – 16 с.
38. Сафин В.Ф. Психологический аспект самоопределения личности / В.Ф. Сафин, Г.П. Ников // Психологический журнал. – 1984. – Т. 5. – № 4. – С. 65-73.
39. Седих К.В. Психологія взаємодії систем: «сім'я» та освітні інституції: монографія / К.В. Седих. – Полтава: Довкілля-К, 2008. – 228 с.
40. Туриніна О.Л. Психологічні особливості професійного самовизначення учнів профільних педкласів: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Олена Леонтіївна Туриніна. – К., 1997. – 218 с.
41. Чистякова С.Н. Профессиональная профориентация школьников: организация и управление / С.Н. Чистякова, И.Н. Захарова. – М., 1987. – 157 с.
42. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / Пётр Абрамович Шавир. – М.: Педагогика, 1981. – 96 с.



43. Щедровицкий П.Г. Очерки по философии образования: статьи и лекции / Пётр Георгиевич Щедровицкий. – М.: Эксперимент, 1993. – 154 с.
44. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Эрик Эриксон [пер. с англ.; общ. ред. и предисл. А.В. Толстых]. – М.: Прогресс, 1996. – 344 с.
45. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції [Текст]: Навчальний посібник / Т.С. Яценко. – К.: Либідь, 1996. – С.61-82.
46. Developmental theory. Donald Super [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.guidance-research.org/EG/impprac/ImpP2/traditional/developmental/>